La Commission des relations de travail en éducation

Rapport annuel 1986-1987

88-04939/

Ontario

La Commission des relations de travail en éducation

Téléphone (416) 922-7679

**111, ch. Avenue
Bureau 400
Toronto (Ontario)
M5R 3J8**

Aux membres de l'Assemblée législative
de l'Ontario

**RAPPORT ANNUEL
1986-1987**

Mesdames et messieurs,

J'ai l'honneur de présenter le douzième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation, qui porte sur la période du 1er septembre 1986 au 31 août 1987.

Le président de la
Commission des relations de
travail en éducation,

Bryan M. Downie

31 août 1987

ISSN 0824-989X

TABLE DES MATIÈRES

VUE D'ENSEMBLE i

I LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE 1

II LES PARTIES 1

III NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO : APERÇU HISTORIQUE 3

IV LES NÉGOCIATIONS 8

1. Renouvellements en vertu de la loi
2. Désignations de tiers
   a) Enquête
   b) Médiation
3. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification
4. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles
5. Compromis ayant force de chose jugée / arbitrage des dernières offres
6. Arbitrage des griefs
7. Négociation de mauvaise foi
8. Avis
9. Rapport de l'ombudsman de l'Ontario
10. Durée des conventions et ronde de 1987-1988

V TÂCHES DU PERSONNEL 27

1. Services extérieurs
   a) Surveillance des négociations
   b) Sélection et formation des tiers
      i) Sélection
      ii) Formation
   c) Questions quasi judiciaires
      i) Scrutins surveillés par la Commission
      ii) Plaintes pour négociation de mauvaise foi
   d) Médiation préventive
      i) Relations par objectifs
      ii) Médiation des griefs
   e) Autres activités diverses

2. Services de recherche
   a) Renseignements
   b) Recherches

ANNEXES 41

A. Notices biographiques sur les commissaires
B. Tableau des pressions exercées
C. Historique de la médiation préventive
D. Historique de la médiation des griefs
E. État des dépenses, 1er avril 1986 — 31 mars 1987
F. État récapitulatif des négociations, 1986-1987

VUE D'ENSEMBLE

ÉTAT ACTUEL DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION

Les négociations sous la responsabilité de la Commission des relations de travail en éducation ont été, et continuent d'être, très saines. Avec le temps, dans la majorité des cas, les parties ont réussi à se mettre d'accord sans l'intervention d'un tiers. De même, rien ne permet de penser que les parties ont davantage de difficultés à parvenir à un accord et elles semblent de moins en moins avoir recours à l'intervention d'un tiers.

Au cours de l'exercice 1986-1987, les négociations ont demandé un appui considérable mais non extraordinaire de la part de la Commission des relations de travail en éducation. Des enquêteurs ont été nommés dans 42,1 pour 100 des négociations - c'est-à-dire un peu plus que pour l'exercice précédent. Mais ce n'est que dans 35,3 pour 100 des cas que le rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice a dû être présenté aux parties.

Lorsqu'on examine les chiffres relatifs à l'aide de la Commission des relations de travail en éducation, il est important de souligner le point suivant : bien que le Projet de loi 100 ait été adopté en 1975, les négociations collectives étaient, au cours des trois premières années, sous le contrôle du programme de lutte contre l'inflation du gouvernement fédéral. Pendant ces trois années, les augmentations de salaire étaient directement déterminées à l'aide des formules de la Commission de contrôle de l'inflation. Par conséquent, les enquêtes avaient moins de valeur pour les parties en 1976-1977 et en 1977-1978 et il n'est pas surprenant de constater que le nombre des rapports d'enquêteurs présentés aux parties avait diminué pendant ces mêmes années (voir tableau 4, page 12). En d'autres termes, les chiffres relatifs aux enquêteurs utilisés jusqu'à la ronde de négociations de 1978-1979 ne sont probablement pas représentatifs.

Depuis 1978, le pourcentage d'enquêteurs nommés par rapport au nombre total de négociations est compris entre 30 et 60 pour 100. La moyenne sur la période correspondante, si l'on exclut l'exercice 1983-1984 où il n'y a pas eu de négociations, est de 45 pour 100. Les chiffres de l'exercice 1986-1987, pendant lequel des enquêteurs ont été nommés dans 42 pour 100 des cas, ne représentent donc pas une hausse par rapport aux chiffres antérieurs.

Au cours de l'exercice examiné, des médiateurs ont été nommés dans 34 pour 100 des cas. Cela représente une augmentation par rapport à l'exercice précédent, tout en restant, là encore, conforme à l'évolution générale depuis la promulgation du Projet de loi 100. Il faut également souligner, comme le montre le tableau 8 (page 15), que, dans la majorité des cas, les parties ont réglé leur différend par leurs propres moyens, sans l'intervention d'un enquêteur ou d'une enquêtrice **ou** d'un médiateur ou d'une médiatrice.

Notons également qu'un nombre extrêmement élevé de conventions sur deux ans ou sur trois ans ont été signées au cours de cet exercice (voir tableau 15, page 26). Ceci, ajouté au taux élevé de règlements observé en 1987 jusqu'à présent, est de bon augure pour la ronde de 1987-1988. En effet, le nombre des interventions par des tiers a nettement diminué jusqu'à présent en 1987 et cette tendance va probablement se poursuivre pour le reste de l'exercice examiné.

Dans l'ensemble, il est juste de conclure que le processus de négociation dans ce secteur est assez semblable au processus dans le secteur privé en ce sens qu'on observe un taux élevé de règlements volontaires de différends et un esprit de collaboration sincère. Les spécialistes des relations de travail insistent souvent sur le fait qu'il est souhaitable de parvenir à ce type de résultat, bien qu'il soit rare qu'on y parvienne lors des négociations dans le secteur public.

Malgré ce qui vient d'être mentionné, les rapports des services extérieurs indiquent que le processus d'enquête devrait être amélioré et que le nombre des nominations d'enquêteurs a besoin d'être réduit, au moins dans une certaine mesure. De plus, la lenteur du processus de négociation constitue, dans nombre de cas, un problème récurrent. Le personnel de la Commission continue à faire face à ces problèmes.

GRÈVES DES ENSEIGNANTS

Il y a eu six grèves au cours de l'exercice examiné. Ce chiffre est également conforme aux chiffres antérieurs. De plus, ce chiffre doit être contrebalancé par le fait qu'il y a eu près de 200 séries de négociations pendant la période considérée. Le nombre des négociations qui ont abouti à un règlement **sans** que des pressions n'aient été exercées se compare très favorablement avec les autres secteurs au Canada. À l'exception de la grève des enseignants d'écoles secondaires du Conseil de l'éducation de Dryden, toutes les grèves ont été relativement courtes. La grève au Conseil de Dryden a duré 33 jours scolaires et a été résolue grâce à l'aide intensive de la Commission.

La Commission a le devoir, en vertu de l'article 60(1)h) du Projet de loi 100, d'aviser le lieutenant-gouverneur en conseil lorsque, selon l'opinion même de la Commission, un arrêt de travail risque de **compromettre** le succès scolaire des élèves. Aucune des grèves qui ont eu lieu au cours de l'exercice n'a mené la Commission à adresser un tel avis au lieutenant-gouverneur en conseil.

Bien que les grèves soient désagréables pour toutes les parties concernées, les spécialistes des relations de travail ont souvent noté que, si l'on souhaite avoir des négociations efficaces et des relations de travail harmonieuses, les parties doivent avoir la possibilité d'exercer leur droit de grève ou de lock-out pour sortir de l'impasse lorsque les négociations sont au point mort. Pour jouer ce rôle, la grève doit être une option réelle, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas être soumise à une intervention **prématurée** du gouvernement.

De plus, l'un des objectifs de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** est de favoriser les relations harmonieuses entre les conseils et les enseignants. Pour réaliser cet objectif, la Commission a eu pour politique, en cas de grève, de faire assumer aux parties locales la responsabilité de parvenir à un règlement. La Commission des relations de travail en éducation offre dans ce genre de cas ses meilleurs médiateurs et, en même temps, étudie soigneusement les répercussions de la grève sur le travail des étudiants. Pour les raisons données ci-dessus, la Commission cherche toutefois à éviter une intervention prématurée en vertu de l'article 60(1)h). **Au cours des dix dernières années, on ne compte que trois cas où la Commission a émis un avis selon lequel le succès scolaire des élèves risquait d'être compromis par les pressions exercées.**

Cette politique a entraîné certaines situations difficiles. La plus longue grève des enseignants s'est produite à Sudbury en 1979. Cette grève des enseignants d'écoles secondaires a duré en effet presque trois mois. Une grève aussi longue est particulièrement regrettable et ce cas est souvent cité en exemple lorsqu'on veut prendre parti contre les pressions de longue durée, mais il faut souligner que les grèves aussi longues sont extrêmement rares. Depuis que la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** a été promulguée, il y a eu 2 251 séries de négociations . Des pressions ont été exercées dans seulement 2 pour 100 des cas. Dans 1 pour 100 des cas, les grèves d'enseignants (c'est-à-dire arrêt total de travail) ont duré plus d'un mois. **En résumé, les grèves prolongées d'enseignants sont rares.**

Il faut également noter qu'une grève prolongée est une expérience que les parties ne veulent pas renouveler. Au contraire, la relation entre les enseignants et les conseils scolaires devient en général meilleure parce qu'ils ont travaillé ensemble pour formuler les termes de **leur** convention et que le processus a été pour eux formateur.

Le point le plus important est que ce type d'événement, bien qu'il soit rare, permet aux parties de réaliser qu'en vertu du Projet de loi 100, si elles malmènent leurs négociations et leurs relations, elles auront à faire face aux conséquences d'une rupture et elles en porteront l'entière responsabilité. Comme on l'a déjà mentionné, la Commission des relations de travail en éducation a essayé de faire réaliser aux parties locales qu'**elles** ont la responsabilité de résoudre leur propre différend. On oublie parfois qu'à Sudbury, les parties concernées ont signé leur propre convention avec l'aide de la Commission et du ministre de l'Éducation. On n'a pas utilisé la loi pour tenter de mettre fin à la grève. Ce fait n'est pas passé inaperçu aux autres parties du secteur de l'éducation en Ontario.

Le caractère sain des négociations qui a été mentionné plus haut est dû, au moins en partie, au fait que la Commission a laissé des grèves prolongées avoir lieu. La Commission a observé cette politique, non pas dans l'attente ou l'espoir que de telles pressions soient exercées, mais au contraire parce que leur possibilité réduit le nombre **total** de grèves et permet l'établissement de négociations de bonne foi. De même, pour

limiter la fréquence des pressions exercées, la Commission continue d'offrir ses services aux parties et à recruter et à nommer des tiers compétents. Par exemple, pendant l'exercice 1986-1987, la Commission a continué à offrir un programme de médiation préventive, et l'a amélioré, de sorte à favoriser les attitudes positives entre les parties et à améliorer les relations entre enseignants et conseils scolaires (voir pages 35 à 37). **La politique de la Commission insiste donc sur la responsabilité locale dans les règlements des différends mais elle insiste également sur l'importance des services offerts par les tiers.**

RAPPORT DE L'OMBUDSMAN

Pendant l'exercice examiné, le Comité permanent des affaires gouvernementales de l'Assemblée législative a mené des audiences sur le fonctionnement de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.** Au cours de ces audiences, le comportement de la Commission vis-à-vis de son devoir d'aviser lorsque les études risquent d'être compromises a été examiné de près et critiqué dans certains cas. Évidemment, cette question, et plus particulièrement le moment et la façon dont la Commission décide qu'un tel avis doit être émis, revêt une importance critique pour la mise en application du Projet de loi 100 et fait souvent l'objet de malentendus. À cet égard, le rapport de l'ombudsman, qui a été publié pendant l'exercice, donne des renseignements intéressants sur les mesures prises par la Commission pendant une grève d'enseignants prolongée.

Le rapport de l'ombudsman fait état d'une grève d'enseignants d'écoles secondaires qui avait duré plus de **deux mois** au Conseil de l'éducation du comté de Grey. Pendant la grève, des parents avaient constitué un groupe appelé «le Grey County Parents for Education» (Association des parents du comté de Grey pour l'éducation). Le président du groupe avait porté plainte contre la Commission des relations de travail en éducation auprès de l'ombudsman de l'Ontario, M. Daniel Hill. Dans son rapport du 30 octobre 1986, l'ombudsman présentait les fondements de la plainte déposée :

> ...Le groupe Grey County Parents for Education s'est adressé à mon bureau en novembre 1985 pour porter à mon attention le mécontentement des parents lié à la poursuite de la grève des enseignants du comté de Grey. Malgré les efforts des parents, la grève en était à sa huitième semaine et le groupe de parents estimait que la Commission des relations de travail en éducation n'avait pas rempli son devoir qui est d'aviser le ministre de l'Éducation que le succès scolaire des élèves risque d'être compromis. Les parents ont donc demandé que mon bureau fasse une enquête sur la Commission des relations de travail en éducation à ce sujet.
>
> ... En bref, les parents soutenaient que la Commission des relations de travail en éducation avait mal agi en omettant de constater que le succès des élèves était compromis et avait donc manqué à son devoir qui est d'en avertir le lieutenant-gouverneur

> en conseil. De plus, les parents déclaraient que la Commission des relations de travail en éducation ne les avait pas tenus constamment au courant de l'état des négociations entre les enseignants et le conseil scolaire. (Traduction libre)

La Commission s'est montrée très coopérative à l'égard de l'ombudsman et a remis tous ses dossiers à l'enquêteur désigné par le bureau de l'ombudsman. Après une enquête extrêmement détaillée et un sérieux examen des faits, **l'ombudsman, dans son rapport final, n'a pas trouvé de quoi soutenir les déclarations faites contre la Commission.** Voici sa conclusion :

> Je comprends parfaitement les préoccupations exprimées par les parents, mais les renseignements dont nous disposons démontrent, à mon avis, que la Commission des relations de travail en éducation a rempli son devoir de la manière la plus responsable et s'est tenue constamment au courant des négociations afin de prendre une décision éclairée en ce qui concerne le risque de compromettre le succès scolaire des élèves. (Traduction libre)

La Commission a procédé de la même manière et a rempli son devoir de façon semblable dans tous les autres cas de grève.

STRUCTURE DE NÉGOCIATION - CONSEILS D'ÉCOLES CATHOLIQUES

L'événement le plus important de l'exercice **précédent** fut l'adoption de la **Loi modifiant la Loi sur l'éducation** en 1986 (Projet de loi 30). En vertu du Projet de loi 30, le financement intégral est dorénavant accordé aux écoles secondaires administrées par les conseils d'écoles séparées catholiques qui choisissent de remplir les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires en adoptant un règlement administratif soumis à l'approbation du ministre de l'Éducation. Comme on l'a mentionné l'an dernier, le Projet de loi 30 aura vraisemblablement des répercussions considérables sur les négociations collectives dans les conseils d'écoles catholiques et les conseils de l'éducation. Par exemple, le Projet de loi 30 a des implications financières ainsi que des applications liées à la sécurité de l'emploi pour les deux secteurs et a donc des ramifications en ce qui concerne la négociation collective dans toute la province.

Le Projet de loi 30 a également soulevé des questions concernant la structure de négociation dans les conseils d'écoles catholiques. En mai 1986, le Conseil des écoles séparées catholiques de Cochrane-Iroquois Falls avait déposé auprès de la Commission des relations de travail en éducation une plainte pour négociation de mauvaise foi contre l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO). La section locale de l'AEFO avait signalé au conseil son intention de négocier séparément pour les enseignants des écoles élémentaires et secondaires. La section locale souhaitait conclure une convention collective distincte pour chaque palier, comme cela se pratique couramment dans les conseils de l'éducation. Le conseil a refusé

de négocier dans ces conditions et a insisté pour que les enseignants des écoles élémentaires et secondaires fasse l'objet d'une même série de négociations. La Commission avait soutenu la position de l'AEFO.

Le 6 février 1987, la section Hamilton-Wentworth de l'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario (OECTA) et la section Hamilton-Wentworth de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) ont déposé une plainte pour négociation de mauvaise foi contre le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth. Le 9 février 1987, la section supérieure de Hamilton de l'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario a déposé une plainte similaire contre le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth. Ces plaintes s'appuyaient sur l'allégation selon laquelle le conseil avait refusé de négocier séparément avec les enseignants du palier secondaire et du palier élémentaire et avait insisté sur une négociation paritaire fondée sur une proposition pour les deux paliers; celle-ci fut rejetée par les enseignants des paliers secondaire et élémentaire. Les plaintes avaient été déposées suite à la position prise par le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth en ce qui concerne l'application du Projet de loi 30.

Les requêtes concernant le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth pour les décisions prises en vertu de l'article 60(1)f) de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** avaient soulevé la même question d'interprétation statutaire que celle intervenant dans la décision prise par la Commission dans le cadre du cas Cochrane-Iroquois Falls. La requête n'indiquait pas de contestation des faits.

Compte tenu de la nature des requêtes et conformément à ses règles de procédure, la Commission fut d'avis de fonder sa décision uniquement sur les propositions écrites et de ne pas tenir d'audience. Comme le caractère des requêtes présentait un intérêt pour d'autres groupes, la Commission décida également de donner aux intervenants la possibilité de faire des propositions écrites sur les répercussions des dispositions du Projet de loi 30 sur la structure de négociation collective.

Dans sa décision, rendue le 21 mai 1987, la Commission déclarait :

> Comme nous l'avons constaté dans le cas Cochrane-Iroquois Falls, le Projet de loi 30 crée une nouvelle entité appelée **conseil d'écoles catholiques**. De toute évidence, cette entité existe et elle est stipulée dans la **Loi sur l'éducation**. Il est clair que **seul** un conseil d'écoles catholiques peut fournir un enseignement secondaire en vertu des dispositions du Projet de loi 30. L'article 136(c) ne laisse aucun doute sur ce point...
>
> Voilà qui nous amène à la **Loi sur la négociation** et à la définition de «conseil» selon notre propre statut. **La Loi sur la négociation**, qui régit les relations de travail, a un tout autre objectif que la **Loi sur l'éducation**; elle vise à harmoniser les relations entre conseils et enseignants et doit être interprétée comme telle. À cet égard, nous sommes d'avis qu'un conseil

d'écoles catholiques est un conseil d'écoles secondaires et donc un «conseil» selon la définition qu'en donne notre statut. Or, un conseil d'écoles catholiques a été créé **dans le but précis** de remplir les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires. Dans ce contexte, et pour Cochrane-Iroquois Falls, nous constatons qu'en vertu de la **Loi sur la négociation**, un conseil d'écoles catholiques est un conseil d'écoles secondaires, chargé des questions relatives aux écoles secondaires, suivant la définition de l'article 1(c). En vertu de la **Loi sur la négociation**, nous sommes d'avis qu'il y a également un conseil d'écoles séparées catholiques, chargé des questions relatives aux écoles élémentaires. On pourrait également affirmer qu'en vertu de la **Loi sur la négociation**, un conseil d'écoles catholiques fait office de conseil d'écoles secondaires chargé des questions relatives aux écoles secondaires et de conseil d'écoles séparées catholiques pour les questions relatives aux écoles élémentaires. Dans un cas comme dans l'autre, l'OECTA peut procéder à des négociations distinctes aux paliers élémentaire et secondaire dans le conseil du défendeur.

Le 10 juin 1987, la Commission fut avisée que le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth demandait que la décision fasse l'objet d'un examen judiciaire.

SERVICES DE RECHERCHE

Au cours de l'exercice faisant l'objet du rapport, la Commission a encore amélioré ses services de données et d'information. Le personnel des services de recherche a commencé à reconstituer le système de données informatisées en incorporant de nouveaux concepts en intelligence artificielle et des systèmes experts de consultation. Ce travail est maintenant terminé et les utilisateurs ont directement accès aux données de la Commission des relations de travail en éducation et ne dépendent plus de la Commission pour obtenir de l'aide en programmation informatique. Cela permet d'offrir à tous les usagers, même à ceux qui n'ont pas d'aptitude en informatique, un accès égal aux données de la Commission.

Ceux qui souhaitent étudier les tendances et relations entre données peuvent utiliser un système unique d'analyse de données, interactif et commandé par menu. Ce système guide les utilisateurs tout au long du processus analytique et offre une aide considérable et des conseils sur les techniques et méthodes statistiques appropriées. Le système produit automatiquement divers graphiques et tableaux sur écran pour aider les utilisateurs à visualiser les relations.

Il s'agit, à notre avis, du système d'information le plus avancé et le plus utile pour la négociation collective en Amérique du Nord. Ce nouveau système a offert un avantage supplémentaire très important : la mise sur pied d'entreprises en coparticipation et de projets communs entre la Commission des relations de travail en éducation et d'autres organisations tombant sous le coup de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.**

SERVICES EXTÉRIEURS

La Commission s'efforce toujours de recruter les tiers les plus capables de la province. Au cours de l'exercice faisant l'objet du rapport, la Commission a organisé un atelier sur la médiation, destiné aux femmes. Cet atelier avait trois objectifs :

1) Inclure à la liste de la Commission des tiers de sexe féminin capables de remplir de futurs postes de médiation.

2) Offrir à des femmes l'occasion unique de recevoir une formation dans le domaine de la médiation.

3) Examiner les domaines présentant des difficultés particulières pour les femmes, dans un milieu qui est encore sous une prédominance masculine.

Selon les vingt-trois femmes qui ont participé, l'atelier a été une réussite et s'est révélé particulièrement utile. Suite à cet atelier, un colloque est prévu pour 1987-1988.

CHANGEMENTS DE PERSONNEL

La Commission va étendre ses services d'information. Dans ce but, elle a engagé en mai 1987 M^me^ Tracy Patterson, à titre d'assistante de recherche. M^me^ Patterson détient un baccalauréat ès arts en sciences politiques et a travaillé à la Fédération des enseignants des écoles publiques de l'Ontario comme adjointe administrative, aux services de recherche.

I LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE

La Commission des relations de travail en éducation se compose de cinq membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Leur mandat peut varier de un à trois ans. Chaque membre peut être nommé à nouveau à l'expiration de son mandat. M. Bryan Downie a d'abord été nommé président de la Commission le 1er novembre 1979. Son mandat a été reconduit le 31 octobre 1981, puis à nouveau le 31 octobre 1985 et le 31 octobre 1986. M. T. Gary O'Neill a d'abord été nommé vice-président le 22 décembre 1982, le mandat a été reconduit le 22 décembre 1985 puis à nouveau le 22 décembre 1986. Mme Ghislaine A. Connors a été nommée commissaire en mars 1986, M. John I. Zeiler en mars de la même année et Mme Jane E. Scott en décembre 1986. Mme Connors a démissionné de son poste en novembre 1986 parce qu'elle avait été élue au Conseil de l'enseignement en langue française. Elle a été remplacée par M. William John McNeil, qui fut nommé commissaire en avril 1987. Une notice biographique sur chacun des commissaires figure à l'annexe A.

La Commission est soutenue par un personnel permanent de 17 personnes. Elle doit, pour superviser plus de 230 séries de négociations qui sont de son ressort, faire appel à des ressources humaines externes. En plus de son personnel permanent, elle dispose donc d'une réserve de plus de 70 personnes désignées par contrat comme tiers impartiaux. Cet arrangement lui permet de faire appel aux services de certains des tiers les plus compétents de la province.

C'est la Commission proprement dite qui se charge de toutes les désignations et décisions importantes. Sa gestion quotidienne est toutefois confiée à son directeur administratif. La Commission se divise en deux grands services : les services extérieurs et les services de recherche (voir l'organigramme de la figure 1). En bref, les services extérieurs surveillent les négociations au niveau local, tandis que les services de recherche fournissent des renseignements à toutes les parties engagées dans des négociations.

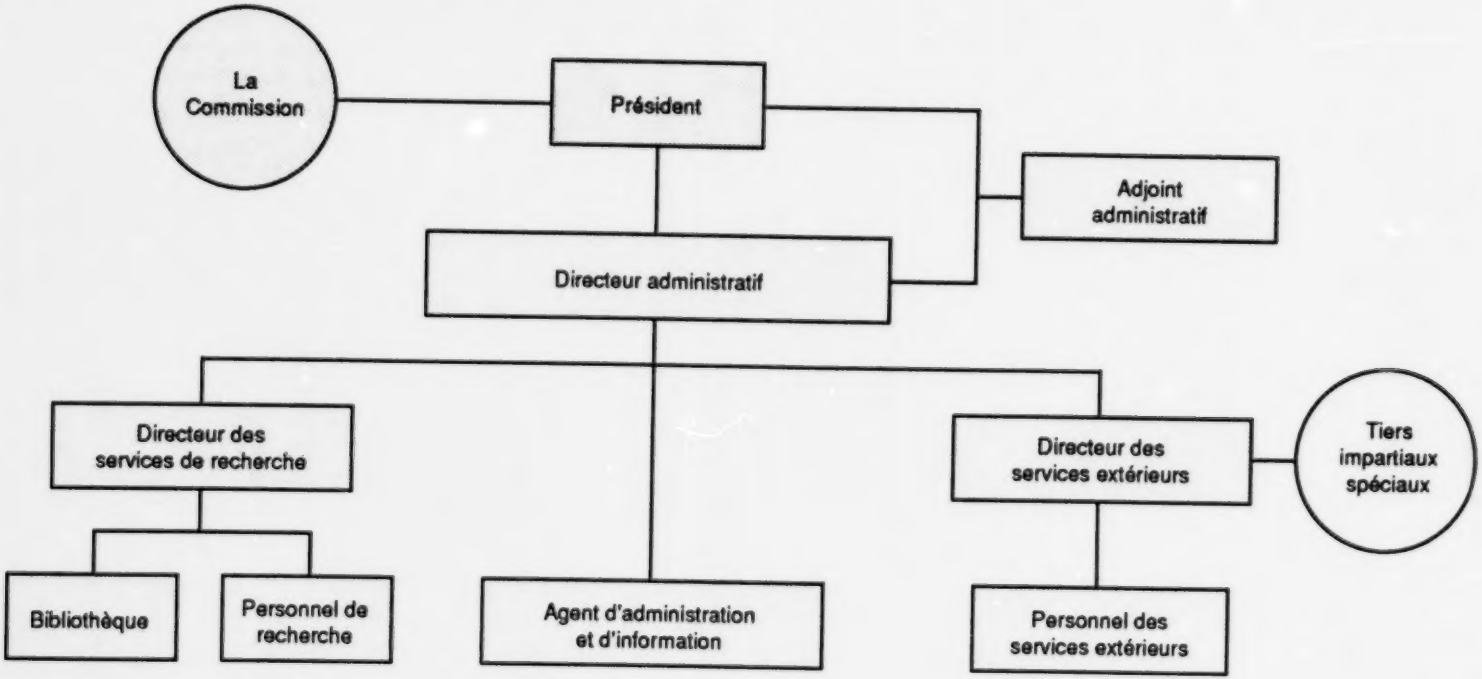
Grâce à des effectifs peu nombreux et à la grande expérience de son personnel permanent, sans oublier la haute compétence de ses collaborateurs à temps partiel, la Commission peut satisfaire avec rapidité et efficacité les besoins des parties et ceux du public.

II LES PARTIES

Les parties engagées dans des négociations sont les 2 000 conseillers scolaires qui représentent les quelque 170 conseils scolaires de la province et les 108 000 enseignants qui y travaillent. Il y a en gros deux sortes de conseils scolaires : les conseils de l'éducation (76), divisés en deux paliers, l'élémentaire et le secondaire, et les conseils d'écoles séparées catholiques (CESC) (49) qui offrent un enseignement catholique dans la province. Jusqu'à l'adoption du Projet de loi 30, les CESC n'avaient pas de palier secondaire. Les subventions de la province étaient seulement accordées jusqu'à la dixième année; les conseils qui offraient l'enseignement de la onzième à la treizième année le dispensaient, en fait, à titre privé. Ceci toutefois n'est plus le cas. En juin

Figure 1

ORGANIZATION CHART: THE EDUCATION RELATIONS COMMISSION



1984, le Premier ministre annonçait que le financement serait étendu aux écoles secondaires des conseils d'écoles séparées catholiques. En juin 1986, le Projet de loi 30 était promulgué à cette fin. (Voir la section III.)

Conseillers scolaires et enseignants sont réunis en plusieurs associations groupées sous une organisation mère. L'organisation mère des enseignants est la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO). Celle-ci est formée de représentants de :

1. The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario (FWTAO)

2. La Fédération des enseignants des écoles publiques de l'Ontario (OPSTF)*

3. La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF)

4. L'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario (OECTA)

5. L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO)

Ce sont les sections locales des associations précitées qui possèdent les droits de négociation.

Les conseillers scolaires, quant à eux, ont, comme organisation mère, le Conseil des associations de conseillers scolaires de l'Ontario (CACSO) qui est formé de représentants de :

1. L'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario (ALSBO)

2. The Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA)

3. The Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA)

4. L'Association française des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO)

5. The Northern Ontario Public and Secondary School Trustees' Association (NOPSSTA)

* A changé de nom lors de la conférence annuelle d'août 1982; s'appelait auparavant l'Ontario Public School Men Teachers' Federation (OPSMTF)

III NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO — APERÇU HISTORIQUE

C'est le 18 juillet 1975 que le texte de loi accordant aux enseignants de l'Ontario le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève est entré en vigueur. Avant l'adoption de ce texte, connu sous le nom de Projet de loi 100, le gouvernement de l'Ontario avait proposé une loi qui

stipulait l'arbitrage obligatoire plutôt que le droit de grève. En réponse à cette proposition (Projet de loi 275), les associations d'enseignants et de conseillers scolaires ont, quoique pour des raisons différentes, exercé des pressions sur le gouvernement pour y faire inclure le droit de grève. Celui-ci est devenu une priorité pour les enseignants parce qu'ils considéraient l'arbitrage obligatoire comme une méthode inefficace pour résoudre les conflits. De leur côté, les conseillers scolaires estimaient que l'arbitrage obligatoire enfreignait et érodait l'autonomie des conseils locaux.

En outre, des événements survenus dans le secteur de l'éducation ainsi que dans d'autres domaines de compétence avaient convaincu les auteurs du Projet de loi 100 qu'une loi interdisant les grèves n'était pas toujours efficace. Ils étaient même d'avis qu'une telle loi pouvait avoir des effets opposés. Nombreux sont les spécialistes des relations de travail qui pensaient — et qui pensent encore — qu'une loi interdisant les grèves risque d'étendre les confrontations entre employeurs et employés et d'amplifier les sentiments d'hostilité. Le Projet de loi 100 avait pour but principal d'amener dans la province un certain degré d'ordre et de stabilité dans les négociations entre enseignants et conseils scolaires. C'est pour ces raisons que le droit de grève y a été incorporé.

Le besoin de faire voter une loi réglementant les négociations entre enseignants et conseils scolaires était devenu évident au début des années 1970. Les enseignants exigeaient le droit de négocier collectivement des questions comme les conditions de travail, les procédures en matière de griefs et les questions financières. Certains conseillers scolaires estimaient que le mode de négociation collective empiétait sur les droits de la direction. À défaut de loi appropriée, les négociations se déroulaient dans le vide et les relations entre conseillers scolaires et enseignants se détérioraient tant sur le plan individuel que sur le plan des associations.

La **Loi de 1975 sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** a rétabli l'ordre en assujettissant la négociation collective à certaines règles fondamentales. Quoique l'aspect de cette loi le mieux connu du public ait été le droit de grève, d'autres solutions réalistes comme l'arbitrage **volontaire** ou l'arbitrage des dernières offres étaient prévues à chaque étape du processus de négociation. Une grève ou un lock-out légal ne pouvait avoir lieu qu'après certains événements prévus par la loi. Ainsi, une grève ou un lock-out n'était légal qu'à condition :

a) qu'un enquêteur ou une enquêtrice ait rencontré les parties et que son rapport ait été rendu public;

b) qu'après la remise du rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice aux parties, celles-ci attendent 15 jours afin de laisser les esprits se calmer;

c) que les enseignants aient voté (par scrutin secret lors d'un vote surveillé) pour faire connaître leur opinion sur la dernière offre du conseil scolaire; et

d) que les enseignants aient voté la grève (par scrutin secret lors d'un vote surveillé).

La loi comporte d'autres aspects importants. Les négociations se déroulent au niveau du conseil scolaire, entre la ou les fédérations locales d'enseignants et le conseil scolaire. Les paliers élémentaire et secondaire de chaque conseil font l'objet de négociations distinctes. Le cadre des négociations est ouvert : toutes les questions sont négociables. Chaque convention collective est censée contenir une procédure de règlement obligatoire des conflits provenant de son exécution si aucune procédure de ce genre n'a été négociée à l'échelon local. En outre, toute grève ou lock-out est illégal pendant la durée de la convention.

Enfin, la loi a institué une commission de cinq personnes — la Commission des relations de travail en éducation — pour surveiller et faciliter toutes les négociations locales entre enseignants et conseils scolaires et pour appliquer la loi. La Commission doit, en vertu de l'article 60 de la loi, remplir les sept tâches précisées ci-dessous :

1. Surveiller toutes les négociations.

2. Recueillir des informations et les donner à toutes les parties engagées dans des négociations collectives.

3. Aider les parties dans leurs négociations collectives.

4. Former des tiers impartiaux.

5. Juger les accusations de mauvaise foi dans les négociations.

6. Surveiller les votes portant sur les dernières offres, les grèves et les ratifications.

7. Prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil lorsqu'une grève et/ou un lock-out risque de compromettre les études des élèves.

Quatre ans après l'adoption du Projet de loi 100, le ministre de l'Éducation a annoncé à l'Assemblée législative la création d'une commission chargée d'examiner le processus de négociation collective entre enseignants et conseils scolaires. Cette commission — connue sous le nom de Commission Matthews — était présidée par M.B.C. Matthews, président de l'Université de Waterloo. Elle a remis son rapport au ministre de l'Éducation en juin 1980. D'après les quatre premières années d'application du Projet de loi 100, la Commission Matthews a proposé un ensemble modeste, mais néanmoins important, de recommandations visant à modifier la loi.

En 1981, au cours d'une refonte de la loi, le gouvernement provincial a éliminé les articles qui faisaient double emploi. Il a également changé le nom de la loi qui est devenue la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants, loi refondue de l'Ontario de 1980, chapitre 464.**

Les négociations entre enseignants et conseils scolaires ont été considérablement modifiées lors du dépôt du Projet de loi 179, **An Act Respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province** (loi portant sur le contrôle de la rémunération dans le secteur public de l'Ontario et la surveillance de la conjoncture économique inflationniste de la province). En bref, le Projet de loi 179, déposé à l'Assemblée législative le 21 septembre 1982, restreignait les augmentations de salaire dans le secteur public à un plafond de 9 pour 100 la première année du programme (dite année de «transition») et à 5 pour 100 la deuxième année (dite année «témoin»). Il supprimait le droit de grève ou de lock-out et prévoyait par ailleurs la création du Conseil de contrôle de l'inflation (CCI) pour faire appliquer la loi et pour surveiller les augmentations des prix et des salaires dans les secteurs public et privé.

Au cours de l'exercice 1984-1985, la dynamique des négociations entre enseignants et conseils scolaires a été modifiée par le dépôt du Projet de loi 111 intitulé **An Act to Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining** (loi prévoyant la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public et la bonne transition en vue de la reprise des négociations collectives intégrales). La loi prévoyait le retour à des formes normales de résolution des conflits.

La **Loi modifiant la Loi sur l'éducation** (Projet de loi 30) a été déposée par le ministre de l'Éducation le 4 juillet 1985 et a obtenu la sanction royale le 24 juin 1986. En vertu du Projet de loi 30, le financement intégral est dorénavant accordé aux conseils d'écoles séparées catholiques qui choisissent d'exécuter les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires (pour le secteur de responsabilité du conseil). À cette fin, les conseils doivent adopter un règlement administratif soumis à l'approbation du ministre.

La loi a créé la Commission de planification et de mise en œuvre qui a, entre autres, la responsabilité de conseiller le ministre sur le meilleur moyen d'étendre le réseau scolaire catholique pour y intégrer l'enseignement secondaire.

Les dispositions de la loi auront, en toute probabilité, d'importantes répercussions sur la structure des négociations et sur les relations entre enseignants et conseils scolaires. Des observations à ce sujet se trouvent plus loin dans le rapport (voir le paragraphe 7 de la section IV).

Comme la loi envisage le transfert d'un grand nombre d'élèves du palier secondaire d'écoles administrées par les conseils de l'éducation (conseils d'écoles publiques) à des écoles administrées par un conseil d'écoles catholiques, la loi prévoit certaines garanties à l'intention des enseignants et des autres employés des conseils de l'éducation dont les postes seront appelés à être éliminés à la suite du transfert des élèves.

Le conseil d'écoles publiques est tenu, à chaque année pendant dix ans, de désigner les employés dont les services ne seront plus

nécessaires par suite du choix du conseil d'écoles catholiques d'accomplir les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires. La désignation se fait en fonction de l'ancienneté des employés. En outre, les personnes désignées jouissent de certains droits garantis, énumérés ci-dessous :

- Le conseil d'écoles catholiques doit assumer le contrat d'enseignement, le contrat d'emploi ou les relations d'affaires de la personne désignée.
- La personne, dont le contrat d'emploi est assumé par le conseil d'écoles catholiques, doit occuper un poste essentiellement semblable à celui qu'elle occupait auparavant.
- Si le conseil d'écoles catholiques n'a aucun poste à offrir à la personne désignée, cette dernière a le droit de recevoir une aide en matière de formation et doit demeurer à l'emploi du conseil.
- Si la personne désignée s'oppose à sa mutation pour des raisons de conscience, le conseil d'écoles publiques est tenu de désigner une autre personne à sa place à moins qu'il ne soit d'avis que l'objection n'est pas faite de bonne foi.
- La personne désignée a droit, au cours de la première année de son emploi, à un taux de salaire annuel qui n'est pas inférieur au taux qui lui aurait été accordé si elle n'avait pas été mutée.
- La personne a le droit de commencer son emploi avec l'ancienneté et la qualité de stagiaire ou d'employé, selon le cas.
- Les crédits pour congés de maladie sont transférés.
- À la cessation d'emploi, les conseils se partagent le paiement du montant de la prime proportionnellement au nombre d'années que la personne a consacrées à chacun d'eux.
- Nonobstant l'article 23 du Code des droits de la personne, les dispositions du Code en ce qui concerne le perfectionnement ou la promotion s'appliquent à la personne désignée.

Les personnes désignées doivent consentir à respecter la philosophie et les traditions des conseils d'écoles séparées catholiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Un différend qui porte sur la désignation ou la non-désignation d'une personne peut être réglé conformément à la procédure d'arbitrage des griefs énoncée à l'article 136(m) de la loi. Les parties en cause dans un grief sont le conseil d'écoles publiques ou le conseil d'écoles catholiques et l'organisme qui représente la personne, lorsque cette dernière est employée conformément à une convention collective.

Dans le cadre de l'arbitrage des griefs, la Commission des relations de travail en éducation a pour rôle de désigner, à la demande de l'une ou de l'autre partie, un arbitre si l'une ou l'autre a négligé de faire savoir qu'elle acceptait la nomination d'un arbitre unique ou d'un conseil d'arbitrage.

Un conseil d'arbitrage qui désire prolonger le délai accordé à la prise d'une décision au-delà des soixante (60) jours prescrits, doit obtenir le consentement de la Commission des relations de travail en éducation.

IV LES NÉGOCIATIONS

En 1986-1987, les conditions d'emploi de quelque 100 000 enseignants de l'Ontario étaient garanties par des conventions collectives en vigueur. Le tableau 1 donne le nombre de conseils scolaires et de sections locales classés par type ainsi que le nombre d'enseignants employés par ces conseils.

Tableau 1 Nombre de conseils scolaires, de sections locales et d'enseignants en Ontario en 1986-1987

Classification des conseils	Nombre de conseils	Nombre de sections locales							
		FWTAO	OPSTF	OECTA PAL. ÉLÉM.	OECTA PAL. SEC.	AEFO PAL. ÉLÉM.	AEFO PAL. SEC.	OSSTF	FEAEP***
Conseils de l'éducation	76*	76	76	-	-	10	-	-	-
Conseil scolaire du Grand Toronto*	1	1	1	-	-	-	-	-	-
Conseils d'écoles catholiques	37	-	-	37	35	30	13	1	-
Conseils d'écoles séparées catholiques	12	-	-	11	-	10	-	-	-
Autres conseils d'écoles séparées**	9	1	1	5	-	4	-	-	-
Autres conseils d'écoles publiques	22	22	22	-	-	-	-	-	-
Conseils d'écoles secondaires	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Conseils scolaires sur des terres de la Couronne, dans des hôpitaux et centres de Ontario Hydro et relevant de l'administration des écoles provinciales	9	8	8	-	-	4	1	3	1
Total	167	108	108	53	35	58	14	5	1
Nombre d'enseignants	110 429	31 633	14 161		24 011	3 860	1 695	35 069	365

* Le Conseil scolaire du Grand Toronto, qui administre les écoles pour les déficients moyens, n'administre pas d'écoles élémentaires et secondaires en tant que telles, mais ses enseignants sont membres des sections locales des écoles élémentaires de la FWTAO et de l'OPSTF.

** Y compris un conseil d'écoles séparées protestantes.

*** Fédération des enseignants de l'administration des écoles provinciales.

REMARQUE. - AU TABLEAU 1 NE FIGURENT QUE LES CONSEILS QUI ADMINISTRENT DES ÉCOLES.

1. Renouvellements en vertu de la loi

Il faut faire observer que le nombre de négociations au cours d'un exercice donné varie en raison des conventions en vigueur pendant plus d'un an. En effet, toutes les conventions ne sont pas renouvelées tous les ans. Comme le montre le tableau 2, il y a eu en 1986-1987 des négociations dans 190 circonscriptions sur 249.

Tableau 2 Situation des négociations en 1986-1987

Classification des conseils	Pas de négociations*	Négociations menées
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	17	60[1]
Conseils de l'éducation — palier secondaire	15	62[1,2]
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	21[3]	32[4]
Autres conseils scolaires	6	35
Total	59	190

* Convention portant sur plusieurs années conclue au cours d'un exercice précédent.

[1] Y compris la convention centrale concernant les conseils de l'éducation du Grand Toronto.

[2] Y compris Geraldton (OSSTF) et Geraldton (AEFO).

[3] Y compris Carleton (AEFO), Carleton (OECTA), Ottawa (OECTA), Stormont, Dundas et Glengarry (OECTA), Sudbury (OECTA) et Sudbury (AEFO).

[4] Y compris Cochrane-Iroquois Falls (OECTA pal. élém.), Cochrane-Iroquois Falls (AEFO pal. élém.), Cochrane-Iroquois Falls (AEFO pal. second.), Ottawa (AEFO) et Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO).

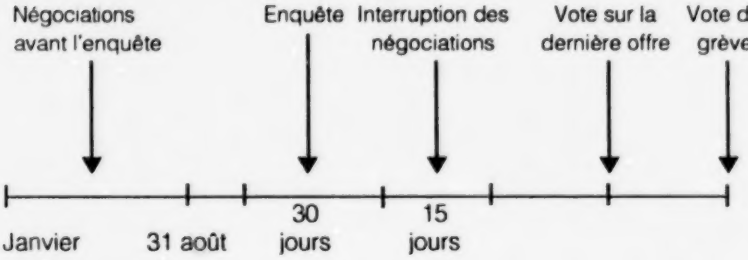
2. Désignations de tiers

La figure 2 illustre les étapes possibles des négociations en vertu du Projet de loi 100. La loi précise que toutes les conventions collectives expirent le 31 août. S'il faut des négociations pour renouveler la convention collective, il faut que l'une des parties fasse part de son intention de négocier (à l'autre partie et à la Commission) en janvier de la même année.

Les négociations s'effectuent généralement entre janvier et août, sans intervention de la CRTE, mais si aucun accord n'est intervenu au 31 août, la Commission désigne un médiateur ou une médiatrice et/ou un enquêteur ou une enquêtrice pour aider les parties. Bien que la médiation soit volontaire, on désigne d'office un enquêteur ou une enquêtrice au cas où aucun accord n'est intervenu au 31 août.

Bien qu'il arrive qu'il y ait médiation et enquête **avant** le 31 août, le scénario est cependant plus souvent conforme à la figure 2. À partir de sa désignation, l'enquêteur ou l'enquêtrice a trente jours pour tenir une audience avec les parties et présenter à la Commission et aux parties un rapport écrit. Ce rapport reste confidentiel pendant quinze jours. Si aucun accord n'intervient pendant ces quinze jours, le rapport est rendu public. Les enseignants sont alors en droit de demander la tenue d'un scrutin sous la surveillance de la Commission pour accepter ou rejeter la dernière offre du conseil scolaire et pour décider de la grève.

Figure 2
Étapes des négociations en vertu du Projet de loi 100



a) Enquête

L'enquête offre aux parties l'occasion de clarifier et de réduire leurs différends afin de conclure un accord à l'expiration de la convention collective. Comme on l'a déjà dit, ce processus devient obligatoire à partir du 31 août (date d'expiration du contrat dans toutes les conventions collectives entre enseignants et conseils scolaires). La loi impose cette marche à suivre avant que les enseignants puissent se mettre en grève ou qu'un conseil scolaire puisse décider d'un lock-out. L'enquête reconnaît par ailleurs le droit qu'a le public de connaître les questions de fond et de méthodes et la position des parties, qui constituent le conflit, avant toute interruption possible du programme scolaire normal.

La Commission peut nommer un enquêteur ou une enquêtrice à tout moment au cours des négociations à la demande de l'une des parties ou des deux ou si elle estime que les parties sont dans une impasse et bénéficieraient de ce genre d'aide. L'enquêteur ou l'enquêtrice, tiers impartial, examine la situation des parties en présence et fait ensuite un rapport écrit qu'il ou elle adresse à la Commission. La loi stipule que l'enquêteur ou l'enquêtrice dispose d'un délai de trente jours pour rencontrer les parties, examiner leurs propositions écrites, écouter leurs arguments exprimés de vive voix, rédiger son rapport et le présenter à la Commission. Celle-ci remet alors immédiatement ce rapport aux parties.

Le rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice doit énoncer les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord ainsi que celles qui restent en litige. L'enquêteur ou l'enquêtrice peut faire les recommandations qu'il ou elle juge utiles, à propos de toute question et de tout point en litige. Ses recommandations n'engagent pas les parties, mais elles atténuent souvent leurs différends ou sont accueillies favorablement par elles, en partie ou en totalité.

L'expérience des années qui ont suivi l'adoption de la loi montre clairement que, par une enquête, il est possible d'aider les parties - c'est ce qui s'est produit dans de nombreux cas - à aboutir à des accords négociés. Jusqu'à présent, la Commission et les parties ont dans l'ensemble constaté que c'est un procédé utile qui donne des résultats valables. Cependant, on a fait observer à la Commission Matthews que non seulement les négociations traînaient beaucoup trop, mais encore que l'enquête avait dans certains cas contribué au retard. Certains ont également fait observer que l'enquête était parfois inefficace et que certaines parties en faisaient peut-être un usage excessif.

Comme nous l'avons déjà signalé, quelle que soit la législation du travail (y compris le Projet de loi 100), une méthode comme l'enquête court toujours le risque d'être méconnue ou mal utilisée par les parties, noyant ainsi le but visé par la loi et sapant son efficacité. La Commission encourage donc les parties à n'avoir recours à l'enquête qu'en cas de nécessité absolue. Elle préfère, dans la mesure du possible, que les parties parviennent à un accord avant de se voir dans l'obligation de nommer un enquêteur ou une enquêtrice aux termes de la loi. En outre, la Commission s'efforce de donner plus de poids à la méthode de l'enquête. À cette fin, elle essaie de faire comprendre aux tiers impartiaux qu'il est indispensable de rédiger un rapport d'enquête qui soit révélateur, c'est-à-dire qui présente avec réalisme les questions de fond et de méthodes qui font l'objet du litige.

Sur le chapitre de l'enquête, les résultats d'il y a deux ans se sont avérés inquiétants du fait que la Commission a dû désigner un total de 130 enquêteurs. En effet, sur 227 séries de négociations, 130 (57 pour 100) ont nécessité la désignation d'un enquêteur ou d'une enquêtrice, ce qui représente l'un des nombres les plus élevés, en valeur absolue et en valeur relative, depuis la création de la Commission. À cet égard, la Commission déclarait dans son rapport de 1984-1985 que :

> «...Le nombre élevé de désignations en 1984-1985 n'a rien de surprenant; il serait simplement le résultat de cette mise en veilleuse (conséquence de la **Loi sur le contrôle de l'inflation**). D'autre part, ce taux pourrait être l'indice de la nécessité d'une révision de la loi.»

Dans ce contexte, les résultats de 1985-1986 et de 1986-1987 sont encourageants. Le tableau 3 donne le nombre d'enquêteurs désignés pour l'exercice 1986-1987. Au tableau 4 figure le nombre d'enquêteurs désignés entre 1976-1977 et 1986-1987 (en nombres absolus et en pourcentage par rapport au nombre de négociations). Comme le montre le tableau 4, on constate, toute proportion gardée, un retour à une situation plus typique depuis le dépôt du Projet de loi 100. Dans à peu près un tiers des cas, les parties ont demandé un rapport d'enquête avant de parvenir à un règlement mais cela ne constitue pas une différence considérable par rapport aux situations antérieures.

Tableau 3 Désignations d'enquêteurs, rapports remis aux parties et rapports rendus publics en 1986-1987

Classification des conseils	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils de l'éducation — palier élémentaire[1]	28	25	21
Conseils de l'éducation — palier secondaire[1]	32	28	25
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district[2]	16	12	9
Autres conseils scolaires	4	2	2
Total	80	67	57

[1] Y compris la convention centrale concernant les conseils de l'éducation du Grand Toronto.
[2] Y compris Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO).

Tableau 4 Désignations d'enquêteurs, rapports remis aux parties et rapports rendus publics de 1976-1977 à 1986-1987

Année	Cas de négociations	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
1976-1977	189	71 (37,6 %)	51 (27,0 %)	39 (20,6 %)
1977-1978	210	63 (30,0 %)	54 (25,7 %)	42 (20,0 %)
1978-1979	207	114 (55,1 %)	95 (45,9 %)	69 (33,3 %)
1979-1980	180	109 (60,5 %)	86 (47,8 %)	77 (42,8 %)
1980-1981	132	49 (37,1 %)	43 (32,6 %)	34 (25,8 %)
1981-1982	168	50 (29,8 %)	37 (22,0 %)	29 (17,3 %)
1982-1983	173	62 (35,8 %)	52 (30,1 %)	48 (27,7 %)
1983-1984	178	0	0	0
1984-1985	227	130 (57,3 %)	108 (47,6 %)	92 (40,5 %)
1985-1986	192	81 (42,2 %)	62 (32,3 %)	53 (27,6 %)
1986-1987	190	80 (42,1 %)	67 (35,3 %)	57 (30,0 %)

b) Médiation

Les médiateurs, «personnes pour aider» selon l'article 13 de la loi, peuvent être désignés à tout moment, soit sur l'ordre, soit avec l'assentiment de la Commission, à la demande de l'une des parties ou des deux. Le tableau 5 indique le nombre de désignations de médiateurs qu'il y a eues en 1986-1987 et lors de chaque ronde de négociations depuis l'adoption de la loi. Il a fallu désigner des médiateurs à 65 reprises en 1986-1987, soit dans un peu plus de 34 pour 100 des cas. (Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'année précédente où l'on avait désigné un médiateur ou une médiatrice dans 25,5 pour 100 des cas mais le chiffre est nettement inférieur à celui de 1984-1985 où l'on avait désigné un médiateur ou une médiatrice dans 42 pour 100 des cas.)

Tableau 5 Désignations de médiateurs de 1975-1976 à 1986-1987

	Nombre total de négociations menées	Nombre de médiateurs désignés	Pourcentage de cas par rapport au nombre total de négociations menées
1975-1976	205	51	25,0
1976-1977	189	38	20,1
1977-1978	210	58	27,6
1978-1979	207	72	34,8
1979-1980	180	63	35,0
1980-1981	132	35	27,3
1981-1982	168	47	28,0
1982-1983	173	50	28,9
1983-1984	178	5	2,8
1984-1985	227	96	42,3
1985-1986	192	49	25,5
1986-1987	190	65	34,2

Comme le montre le tableau 6, sur les 190 séries de négociations, 125, c'est-à-dire 66 pour 100 des cas, n'ont pas nécessité le recours à la médiation. Les résultats sont conformes aux rondes précédentes de médiation en ce qui concerne le recours à un tiers (voir tableau 7). Comme l'indique également le tableau 7, il n'y a pas eu recours à la médiation avant et après l'enquête, ce qui suggère une réduction de la durée de médiation.

Tableau 6 Désignations de médiateurs en 1986-1987

Classification des conseils	Cas de négociations	Sans méd.	Méd. seul.	Médiation avant enquête seulement	Médiation après enquête seulement	Médiation avant et après
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	60	41	3	7	9	—
Conseils de l'éducation — palier secondaire	63	34	4	13	12	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	32	19	3	2	8	—
Autres conseils scolaires	35	31	2	1	1	—
Total	190	125	12	23	30	—

Tableau 7 Désignations de médiateurs de 1976-1977 à 1986-1987

Année	Cas de négociations	Sans méd.		Méd. seul.		Médiation avant enquête seulement		Médiation après enquête seulement		Médiation avant et après	
1976-1977	189	151	(79,9 %)	7	(3,7 %)	2	(1,0 %)	28	(14,8 %)	1	(0,5 %)
1977-1978	210	152	(72,3 %)	21	(10,0 %)	3	(1,4 %)	24	(11,4 %)	10	(4,7 %)
1978-1979	207	135	(65,2 %)	9	(4,3 %)	7	(3,4 %)	47	(22,7 %)	9	(4,3 %)
1979-1980	180	117	(65,0 %)	4	(2,2 %)	3	(1,7 %)	46	(25,5 %)	10	(5,5 %)
1980-1981	132	97	(73,5 %)	9	(6,8 %)	3	(2,8 %)	21	(15,9 %)	2	(1,5 %)
1981-1982	168	121	(72,0 %)	16	(9,5 %)	10	(5,9 %)	17	(10,1 %)	4	(2,4 %)
1982-1983	173	123	(71,1 %)	13	(7,5 %)	20	(11,5 %)	14	(8,1 %)	3	(1,7 %)
1983-1984	178	173	(97,2 %)	5	(2,8 %)	0		0		0	
1984-1985	227	131	(57,7 %)	22	(9,7 %)	16	(7,0 %)	48	(21,1 %)	10	(4,4 %)
1985-1986	192	143	(74,5 %)	8	(4,1 %)	10	(5,2 %)	30	(15,1 %)	1	(0,5 %)
1986-1987	190	125	(65,8 %)	12	(6,3 %)	23	(12,1 %)	30	(15,8 %)	0	

Le tableau 8 illustre le nombre de circonscriptions qui ont eu recours soit à l'enquête, soit à la médiation. On constate une légère hausse par rapport à l'année précédente. En effet, en 1985-1986, 46 pour 100 des circonscriptions avaient eu recours à un enquêteur ou à une enquêtrice ou à un médiateur ou à une médiatrice, pourcentage qui est passé à 48 pour 100 en 1986-1987 mais qui reste bien inférieur aux valeurs atteintes en 1978-1979, 1979-1980 et 1984-1985.

Dans l'ensemble, on peut conclure que le nombre de recours à un tiers peut être considéré comme moyen en 1986-1987 lorsqu'on le compare aux années précédentes.

Tableau 8 Circonscriptions qui ont eu recours à l'enquête ou à la médiation de 1976-1977 à 1986-1987

Année	Cas de négociations	Désignations d'enquêteurs	Désignations de médiateurs	Total	%
1976-1977	189	71	7	78	41,3
1977-1978	210	63	21	84	40,0
1978-1979	207	114	9	123	59,4
1979-1980	180	109	4	113	62,8
1980-1981	132	49	9	58	43,9
1981-1982	168	50	16	66	39,3
1982-1983	173	62	13	75	43,3
1983-1984	178	0*	5	5	2,8
1984-1985	227	130	22	152	67,0
1985-1986	192	81	8	89	46,3
1986-1987	190	80	12	92	48,4

* L'absence de négociations est attribuable à la Loi sur le contrôle de l'inflation.

3. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification

Avant de se mettre en grève, les enseignants doivent d'abord demander (par écrit) la dernière offre du conseil à propos de toutes les questions réglées et celles encore en litige. Un scrutin secret portant sur cette dernière offre doit alors avoir lieu sous la surveillance de la Commission. Si les enseignants rejettent cette offre, ils peuvent tenir un second scrutin secret, toujours sous la surveillance de la Commission, pour décider s'ils vont se mettre en grève. Tout vote de ratification mettant fin à une grève doit également être surveillé par la Commission.

Le tableau 9 indique le nombre de scrutins portant sur la dernière offre, la grève et la ratification, qu'a organisés la Commission depuis sa création, la ronde de 1986-1987 étant comprise. Pendant cet exercice, la Commission a surveillé un total de 36 scrutins : 16 portant sur une dernière offre, 14 sur une grève et 3 sur une ratification.

Le nombre de scrutins de dernière offre ou de grève représente le nombre de négociations qui tournent ou presque en pressions de la part des enseignants. En fait, un scrutin de dernière offre est un indice de la difficulté éprouvée au cours d'une ronde de négociations. Dans ce contexte, les résultats de1985-1986 sont des plus rassurants. Le nombre de scrutins tenus en 1986-1987 est conforme aux tendances observées à long terme, bien qu'il soit légèrement supérieur à celui de l'an dernier.

Tableau 9 Scrutins surveillés portant sur la dernière offre du conseil, la grève et la ratification, de 1975-1976 à 1986-1987

Scrutin	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	Total
Scrutins sur la dernière offre du conseil													
Palier élémentaire *	—	—	2	1	1	—	—	—	—	3	1	1	
Palier secondaire	15	5	8	9	12	1	7	4	—	23	7	8	
CESC	—	5	5	3	12	3	5	—	—	13	7	7	
Autres	—	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	
Total	15	10	15	14	26	5	12	4	—	39	15	16	171
Scrutins sur la grève													
Palier élémentaire	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	1	1	
Palier secondaire	15	4	7	4	9	1	5	1	—	16	4	7	
CESC	—	1	4	2	7	2	5	1	—	7	5	6	
Autres	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	
Total	15	5	12	8	18	3	10	1	—	23	10	14	119
Scrutins sur la ratification													
Palier élémentaire	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	
Palier secondaire	—	1	5	2	4	2	3	—	—	2	2	1	
CESC	—	—	1	—	2	1	2	—	—	3	1	5	
Autres	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Total	—	1	6	2	8	3	5	—	—	5	3	6	39
Total des votes par année	30	16	33	24	52	11	27	5	—	67	28	36	329

Remarque.* - Y compris la convention contrale concernant les conseils de l'éducation du Grand Toronto
Remarque - Les conseils de l'éducation du Grand Toronto ont été comptés individuellement

4. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles

Sur les 190 séries de négociations figurant au tableau 2, six ont tourné en pressions de la part des enseignants (voir tableau 10). Sur les six pressions exercées au cours de l'exercice, cinq faisaient intervenir des conseils d'écoles séparées catholiques. Dans la plupart des cas, la revendication portait sur la parité des salaires avec les conseils de l'éducation de la même circonscription. Au cours de cette période, il n'y a eu qu'une grève des enseignants d'écoles secondaires. Deux des pressions exercées contre les conseils scolaires ont consisté en une «grève du zèle» sans autre interruption de service. Dans le cas du Conseil des écoles séparées catholiques de Windsor, la pression a pris la forme d'un arrêt complet suivi d'une «grève du zèle» après règlement provisoire en attendant la ratification des parties.

Dans le cas du Conseil des écoles séparées catholiques de Windsor, la revendication portait sur la parité avec le Conseil de l'éducation de Windsor en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux. La Commission a été informée qu'il y avait eu amélioration des relations entre les parties au bout de 200 heures de médiation avant qu'une convention provisoire soit établie.

En ce qui concerne les pressions exercées contre le Conseil des écoles séparées catholiques de Sault Ste. Marie, deux des revendications portaient sur le plan d'encouragement à la retraite anticipée et la parité par rapport aux salaires et avantages sociaux du Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie. Deux médiateurs désignés par la Commission des relations de travail en éducation ont passé plus de 60 heures avec les parties avant qu'il y ait règlement provisoire.

L'arrêt de travail le plus complet a eu lieu au Conseil de l'éducation de Dryden. Les enseignants des écoles secondaires ont interrompu leurs services pendant 33 jours de classe. Au cours de ce conflit, trois médiateurs désignés par la Commission ont passé près de 200 heures avec les parties pour les aider à signer une convention de 3 ans. Les revendications portaient, entre autres, sur la grille des salaires et le programme d'avantages sociaux.

Les deux principales revendications à l'origine des pressions exercées contre le Conseil des écoles séparées catholiques de North Shore portaient sur la prime de retraite et le temps de préparation. Un règlement a été négocié avec l'aide d'un médiateur au bout de 150 heures.

Des grèves du zèle ont été menées contre le Conseil des écoles séparées catholiques de la région d'York et le Conseil des écoles séparées catholiques de Frontenac, Lennox et Addington. La Commission a assuré près de 200 heures de médiation dans ces circonscriptions. Dans la région d'York, le différend portait sur la grille des salaires, le temps de préparation et les effectifs des classes. À Frontenac, Lennox et Addington, le différend portait sur la grille des salaires, le temps de préparation, la dotation en personnel et la surveillance pendant l'heure du déjeuner.

Tableau 10 Grèves, lock-out et fermetures d'écoles du 1er septembre 1986 au 31 août 1987

Conseil	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants dans les sections locales	Nombre d'élèves touchés	Genre de pression	Durée des pressions	Règlement final
1986-1987						
CESC de Windsor	49	939	15 117	Arrêt complet	10 févr. au 2 mars 1987 (14 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice
				Grève du zèle	3 au 10 mars 1987 (6 jours de classe) (5 jours de classe)	Palier secondaire Palier élémentaire
CESC de Sault Ste. Marie	26	385	6 821	Arrêt complet	16 févr. au 25 mars 1987 (23 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice
Région d'York	52	1 279,3	22 654,5	Grève du zèle	16 févr. au 24 mars 1987 (22 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice
École secondaire Dryden	3	118,3	1 514,8	Arrêt complet	6 avril au 25 mai 1987 (33 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice
CESC de North Shore	11	185	3 041	Arrêt complet	7 avril au 10 mai 1987 (23 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice
CESC de Frontenac, Lennox et Addington	19	318,5	5 570,5	Grève du zèle	27 avril au 20 mai 1987 (16 jours de classe - palier élémentaire) (17 jours de classe - palier secondaire)	Négocié avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice

Un relevé complet des pressions exercées depuis l'adoption de la loi figure à l'annexe B

5. Compromis ayant force de chose jugée / arbitrage des dernières offres

Les parties peuvent, à n'importe quel stade des négociations, convenir mutuellement de faire appel à un tiers pour résoudre leurs différends, soit par un compromis ayant force de chose jugée, soit par l'arbitrage des dernières offres. Si elles arrivent à un accord négocié en cours d'arbitrage, celui-ci prend fin automatiquement. Comme l'indique le tableau 11, aucune circonscription n'a eu recours au compromis ayant force de chose jugée lors de la ronde de négociations de 1986-1987. Voici une description du processus intervenant dans chacun de ces types d'arbitrage.

a) Compromis ayant force de chose jugée

En vertu des modalités du compromis ayant force de chose jugée, les parties peuvent déférer toutes les questions encore en litige, soit à un arbitre, soit à un conseil d'arbitrage. Dans les sept jours qui suivent la désignation de l'arbitre ou du président ou de la présidente du conseil d'arbitrage, chaque partie doit présenter par écrit à l'autre partie ou à l'arbitre ou au président ou à la présidente un avis spécifiant toutes les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations et toutes celles qui restent en litige. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la responsabilité du choix des méthodes qui donneront aux deux parties tout le loisir de présenter leurs preuves et de faire leurs propositions.

Tableau 11 Conventions conclues en 1986-1987 par compromis ayant force de chose jugée ou par arbitrage des dernières offres

Classification des conseils	Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	Conventions conclues par arbitrage des dernières offres
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	–	–
Conseils de l'éducation — palier secondaire	–	–
Conseils fusionnés d'écoles catholiques de comté et de district	–	–
Autres conseils scolaires	–	–
Total	0	0

Dans les soixante jours qui suivent la désignation de l'arbitre ou du président ou de la présidente, ou dans un délai plus long si les deux parties y consentent, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit remettre aux parties un rapport écrit indiquant sa décision. Cette décision est

définitive et exécutoire, et les parties sont tenues, dans les trente jours qui en suivent la réception, d'incorporer dans une convention signée les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations ainsi que la décision rendue par arbitrage.

b) Arbitrage des dernières offres

En vertu de cette méthode de résolution des conflits, chaque partie présente à l'autre partie et à l'arbitre, dans les quinze jours qui suivent la désignation de celui-ci, sa dernière offre sur les questions encore en litige, preuves à l'appui. Elle peut alors présenter une réponse par écrit à l'offre de l'autre partie, et l'arbitre peut tenir une audience.

Dans les quinze jours qui suivent l'audience (ou l'avis donné par les parties de se passer d'audience), l'arbitre est tenu de choisir intégralement la dernière offre d'une des parties. Cette offre est alors incorporée dans la convention qui devra également comprendre toutes les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord au cours des négociations.

6. Arbitrage des griefs

Dans certaines conventions collectives, les clauses concernant les procédures de règlement des griefs stipulent que la Commission doit être priée de désigner un arbitre unique ou un président ou une présidente d'un conseil d'arbitrage, qui sera chargé(e) de régler un grief, comme étape finale et exécutoire de la procédure.

Au cours de l'exercice 1986-1987, la Commission a procédé à 8 de ces désignations, dont 5 étaient des présidents de conseil d'arbitrage et les 3 autres des arbitres uniques (voir le tableau 12). Le tableau 13 donne le nombre de désignations effectuées depuis 1976-1977.

Tableau 12 Désignations pour l'arbitrage de griefs en 1986-1987

Classification des conseils	Nombre de désignations par la CRTE	Nature des désignations
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	–	
Conseils de l'éducation — palier secondaire	1	1 arbitre unique
Conseils fusionnés d'écoles catholiques de comté et de district	7	2 arbitres uniques 5 présidents
Autres conseils scolaires	–	–
Total	8	

Tableau 13 Nombre de désignations pour l'arbitrage de griefs de 1976-1977 à 1986-1987

Année	Nombre de désignations par la CRTE
1976-1977	9
1977-1978	13
1978-1979	13
1979-1980	8
1980-1981	14
1981-1982	3
1982-1983	3
1983-1984	7
1984-1985	8
1985-1986	10
1986-1987	8

7. Négociation de mauvaise foi

Le tableau 14 donne le nombre de plaintes pour négociation de mauvaise foi qui ont été déposées auprès de la Commission des relations de travail en éducation en 1986-1987.

Le 6 février 1987, la section Hamilton-Wentworth de l'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario et la section Hamilton-Wentworth de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens ont déposé une plainte pour négociation de mauvaise foi contre le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth.

Le 9 février 1987, la section supérieure de Hamilton de l'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario déposa une plainte similaire contre le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth. Les plaignants alléguaient que le conseil avait refusé de négocier séparément avec les enseignants du palier secondaire et du palier élémentaire, insistant sur une négociation paritaire fondée sur une proposition pour les deux paliers; celle-ci fut rejetée par les enseignants des paliers secondaire et élémentaire. Les plaintes faisaient suite à la position prise par le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth quant aux répercussions du Projet de loi 30 sur la structure de négociation.

Dans ses conclusions antérieures relatives au Conseil des écoles catholiques de Cochrane-Iroquois Falls (décrites en détail dans le rapport annuel de 1985-1986 de la Commission des relations de travail en éducation), la Commission signale que la décision par un conseil d'écoles séparées d'être subventionné, en vertu du Projet de loi 30, avait amené la création d'un conseil d'écoles catholiques. Selon la Commission, un conseil d'écoles catholiques nouvellement créé administre des conseils scolaires publics distincts aux paliers élémentaire et secondaire. En conséquence, la Commission a conclu que la section locale n'a pas fait preuve de mauvaise foi en tentant de procéder à des négociations distinctes pour ses membres des écoles séparées (élémentaires) et secondaires.

Les requêtes relatives au Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth présentées à la Commission, en vertu de l'article 60(1)f) de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** nécessitaient une interprétation statutaire comme dans le cas de Cochrane-Iroquois Falls. La requête n'indique pas de contestation de faits.

Vu la nature des requêtes, et conformément à ses règles de procédure, la Commission a fait savoir qu'elle rendrait sa décision à partir des propositions écrites uniquement et qu'elle ne tiendrait pas d'audience.

Étant donné que les requêtes sont d'intérêt provincial, la Commission a décidé de donner l'occasion aux intervenants de présenter des propositions écrites sur l'effet des dispositions du Projet de loi 30 sur la structure de négociation collective. Les organisations ci-dessous ont été invitées à se prononcer par écrit :

Conseil des associations de conseillers scolaires de l'Ontario

Association des grands conseils scolaires de l'Ontario

Ontario Public School Trustees' Association

Northern Ontario Public and Secondary School Trustees' Association

Ontario Separate School Trustees' Association

L'Association française des conseils scolaires de l'Ontario

Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Federation of Women Teachers' Associations of Ontario

Fédération des enseignants des écoles publiques de l'Ontario

Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Les parties et intervenants ci-dessous ont fait parvenir leurs propositions :

Ontario Public School Trustees' Association

Ontario Separate School Trustees' Association

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens

Dans sa décision, rendue le 21 mai 1987, la Commission déclarait :

> Comme nous l'avons constaté dans le cas Cochrane-Iroquois Falls, le Projet de loi 30 crée une nouvelle entité appelée **conseil d'écoles catholiques.** De toute évidence, cette entité existe et est stipulée dans la **Loi sur l'éducation.** Il est clair que **seul** un conseil d'écoles catholiques peut fournir un enseignement secondaire en vertu des dispositions du Projet de loi 30. L'article 136(c) ne laisse aucun doute sur ce point...
>
> Voilà qui nous amène à la **Loi sur la négociation** et à la définition de «conseil» selon notre propre statut. La **Loi sur la négociation,** qui régit les relations de travail, a un tout autre objectif que la **Loi sur l'éducation**; elle vise à harmoniser les relations entre conseils et enseignants et doit être interprétée comme telle. À cet égard, nous sommes d'avis qu'un conseil d'écoles catholiques est un conseil d'écoles secondaires et donc un «conseil» selon la définition qu'en donne notre statut. Or, un conseil d'écoles catholiques a été créé **dans le but précis** de remplir les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires. Dans ce contexte, et pour Cochrane-Iroquois Falls, nous constatons qu'en vertu de la **Loi sur la négociation,** un conseil d'écoles catholiques est un conseil d'écoles secondaires, chargé des questions relatives aux écoles secondaires, suivant la définition de l'article 1(c). Pour la **Loi sur la négociation**, nous somme d'avis qu'il y a également un conseil d'écoles séparées catholiques, chargé des questions relatives aux écoles élémentaires. On pourrait également affirmer que pour la **Loi sur la négociation**, un conseil d'écoles catholiques fait office de conseil d'écoles secondaires chargé des questions relatives aux écoles secondaires et de conseil d'écoles séparées catholiques pour les questions relatives aux écoles élémentaires. Dans un cas comme dans l'autre, l'OECTA peut procéder à des négociations distinctes aux paliers élémentaire et secondaire dans le conseil du défendeur...
>
> En conclusion, les sections locales de l'OECTA ont le droit de déposer deux avis d'intention distincts pour négocier avec le conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth. En vertu de l'article 60(1)f), nous somme d'avis que le conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth a dérogé à la **Loi sur la négociation**. En conséquence, nous enjoignons le conseil de négocier avec les sections locales comme des entités distinctes et conformément aux exigences de l'article 11.

Le 10 juin 1987, la Commission a été informée que le Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth demandait un examen judiciaire auprès de la Cour suprême de l'Ontario.

Tableau 14 Accusations de mauvaise foi dans les négociations en 1986-1987

Plaignant	Défendeur	Résultat
Section locale de l'OECTA - élémentaire et l'AEFO - élémentaire	Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth	Confirmation
Section locale de l'OECTA	Conseil des écoles catholiques de Hamilton-Wentworth	Confirmation
Conseil scolaire du Grand Toronto et conseils de l'éducation du Grand Toronto	Sections locales de l'OSSTF et l'AEFO (secondaire)	Désistement
Sections locales de l'OECTA	Conseils des écoles catholiques de Sault Ste. Marie	Désistement

8. Avis

Pendant la ronde de négociations de 1986-1987, la Commission n'a pas eu à s'acquitter de son obligation de prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil qu'elle estimait que la poursuite d'une grève, d'un lock-out ou d'une fermeture d'école risquait de compromettre le succès scolaire des élèves.

9. Rapport de l'ombudsman de l'Ontario

Lors de la grève des enseignants des écoles secondaires du Conseil de l'éducation du comté de Grey, qui s'est déroulée du 23 septembre au 10 novembre 1985, des parents se sont regroupés pour former le «Grey County Parents for Education» (Association des parents du comté de Grey pour l'éducation). Le président de ce groupe a porté plainte auprès de M. Daniel G. Hill, l'ombudsman de l'Ontario. Le plaignant soutenait que :

- la Commission des relations de travail en éducation n'a pas prévenu le ministre de l'Éducation que le succès scolaire des élèves était compromis;
- la Commission des relations de travail en éducation a manqué à son devoir de continuellement rendre compte de l'état des négociations entre les enseignants et le conseil scolaire;
- la Commission des relations de travail en éducation n'a pas informé, de manière appropriée, le ministre de l'Éducation des pressions exercées.

L'ombudsman a rédigé son rapport au cours de l'exercice et en a déposé copie auprès de la Commission. En voici quelques extraits :

> Je pense qu'il est important de revoir le principe sous-jacent qui dicte les activités de la Commission des relations de travail en éducation en vertu de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.** Aux termes de la loi, il incombe à la Commission d'assister les parties lors de la négociation collective. La Commission a également le devoir, en vertu de l'article 61(1)h) de la loi de ne pas dénoncer systématiquement le moyen de pression mais de prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil lorsqu'elle estime que la poursuite d'une grève risque de compromettre le succès scolaire des élèves. Dans l'exercice de ses fonctions, la Commission fait donc face à deux politiques pouvant être contradictoires. D'une part, la loi prévoit une négociation collective libre et la possibilité de recourir à la grève ou au lock-out. D'autre part, lorsque les répercussions sont trop grandes ou que les risques sont probants, le statut prévoit que le droit des parties d'exercer des pressions peut être subordonné au droit des élèves à suivre leurs cours. La Commission a la tâche difficile de parvenir à un équilibre entre ces politiques.
>
> Quant aux parents qui s'inquiètent du fait que le ministre de l'Éducation et l'adjoint parlementaire n'aient pas été correctement informés, je signale qu'une photocopie d'un rapport daté du 15 mai 1984 de la Commission a été envoyée au ministre, l'informant de la nomination d'un enquêteur à compter du 14 mai 1984. Dans un rapport ultérieur daté du 14 août 1984, le ministre a été directement informé que le rapport de l'enquêteur avait été présenté le 14 juin et rendu public le 14 juillet 1984. Par ailleurs, après le 6 mai 1985, lorsque les enseignants ont demandé un scrutin de dernière offre ou de grève, la Commission des relations de travail en éducation a transmis régulièrement au ministre des rapports écrits sur les progrès des négociations dans le litige du comté de Grey. Plusieurs rapports ont par la suite été fournis en mai, juin, juillet et septembre 1985.
>
> Outre la documentation susmentionnée, des entrevues individuelles ont eu lieu avec M. Field, M. Downie et le représentant du ministère de l'Éducation chargé d'aviser le ministre des progrès des négociations, particulièrement pendant les grèves. Il ressort que, pendant la grève, M. Field était presque tous les jours en contact avec le bureau du ministre pour informer le ministre et son personnel de la situation. D'après les discussions que M^me^ Van Kleef a eues avec le personnel du ministre, il semble que le ministère comptait pleinement sur la Commission pendant cette période. Le ministère m'a appris que bien que la Commission ne soit pas tenue d'informer régulièrement le ministère, elle le consulte fréquemment dans ce genre de cas.
>
> Bien que je comprenne parfaitement et que j'apprécie les préoccupations des parents dans ce dossier, les renseignements disponibles démontrent, à mon avis, que la Commission

des relations de travail en éducation s'est acquittée de ses obligations et a surveillé constamment les négociations afin d'être prête à intervenir s'il le fallait.

Dans un cas comme celui soulevé par le Grey County Parents for Education, la **Loi sur l'ombudsman** m'autorise à appuyer une plainte et à formuler une recommandation appropriée si je suis d'avis que la décision ou l'acte qui fait l'objet de la plainte était de nature «illégitime, injuste, oppressive ou indûment discriminatoire». Après avoir examiné les résultats de l'enquête menée par mon bureau, je ne puis qualifier en ces termes les actes et décisions de la Commission des relations de travail en éducation dans le cas en cause.

10. Durée des conventions et ronde de 1987-1988

Le nombre de négociations pour la ronde de 1986-1987 était légèrement inférieur à l'année précédente en raison d'un nombre accru de conventions de deux ou trois ans. En 1986-1987, 98 conventions d'une durée de deux ans ou plus (voir tableau 15) ont été signées, de sorte que le nombre de négociations sera nettement plus faible en 1987-1988.

Tableau 15 Durée et date d'expiration des conventions conclues en 1986-1987

Classification des conseils	Non conclues	1 an 31 août 1987	2 ans 31 août 1988	3 ans 31 août 1989
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	7	24	28	1
Conseils de l'éducation — palier secondaire	1	31	28	3
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	-	7	23	2
Autres conseils scolaires	1	21	13	-
Total	9	83	92	6

V TÂCHES DU PERSONNEL

1. Services extérieurs

a) Surveillance des négociations

La Commission se tient au courant des négociations entre enseignants et conseils scolaires par l'intermédiaire de son personnel des services extérieurs. Les agents de liaison, qui relèvent du directeur des services extérieurs, sont chargés de surveiller les négociations dans toutes les circonscriptions scolaires de la province. Grâce aux contacts réguliers — coups de téléphone et visites sur place — chaque agent ou agente de liaison est en mesure de mieux comprendre les questions qui surgissent dans les négociations, de mieux connaître les parties et de se tenir au courant des faits nouveaux importants au niveau local. Quant aux parties, elles apprennent à mieux connaître les représentants de la Commission et elles se familiarisent avec la loi ainsi qu'avec l'orientation, les méthodes et les ressources de la Commission. Cet échange permet d'élaborer les rapports de situation et de clarifier les procédures prévues par la loi.

Quand elle doit nommer des tiers impartiaux, la Commission a tout intérêt à être très au fait des négociations entre sections locales* et conseils scolaires. Pour pouvoir juger de l'opportunité ou du moment idéal d'une désignation, ou de la personne à choisir comme médiateur ou enquêteur dans une région particulière, la Commission peut compter sur les renseignements de première main et les conseils de son personnel des services extérieurs.

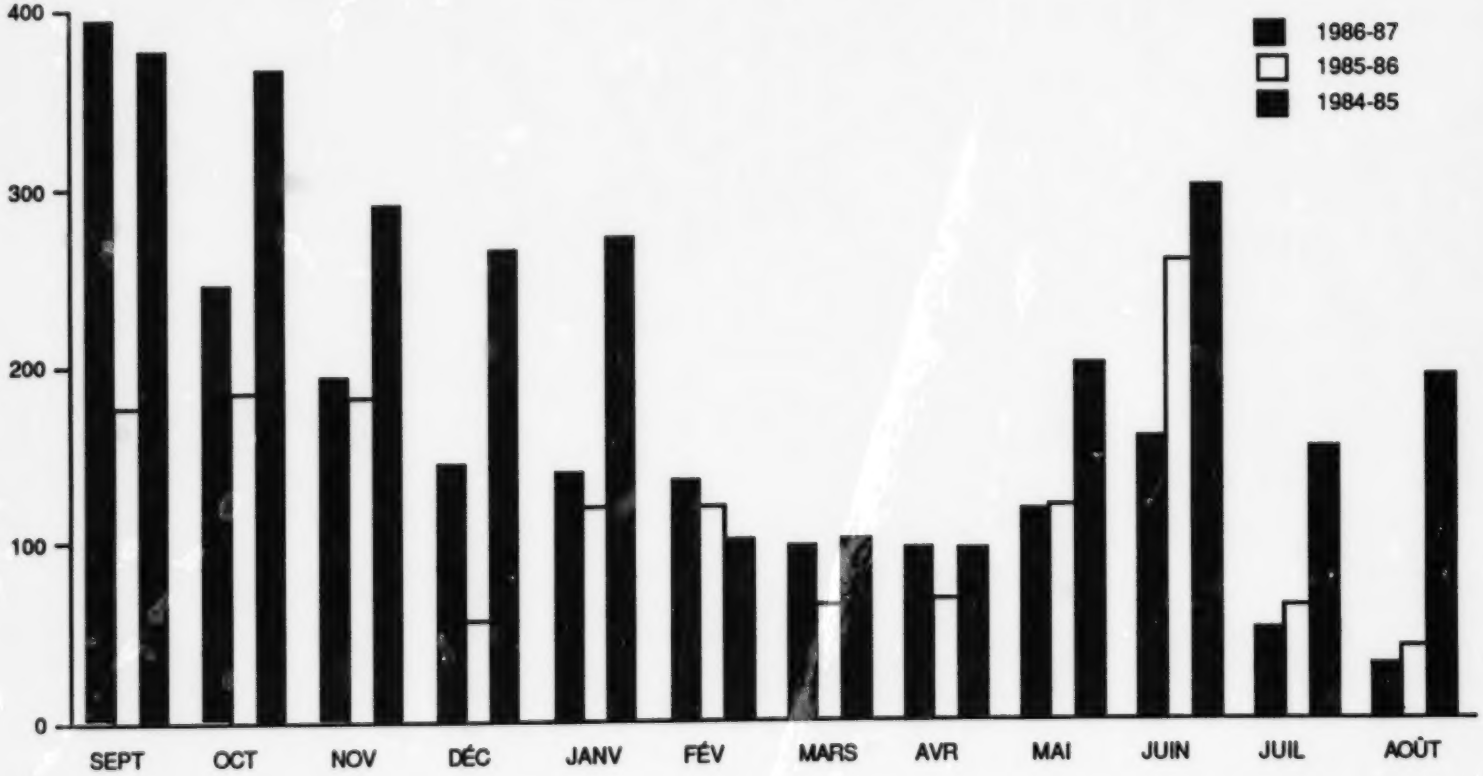
Le personnel des services extérieurs fait, dès le début de l'exercice, une analyse systématique de toutes les séries de négociations à venir. Il fait notamment l'évaluation du degré probable de difficulté que représente chaque cas et s'emploie à déterminer les questions qui risquent d'être épineuses et les obstacles possibles au règlement des problèmes. Il fait également des recommandations à propos du type et du moment de l'aide de tiers convenant à chaque cas. Les données ainsi réunies sont résumées et évaluées par rapport à l'évolution des relations antérieures entre les enseignants et le conseil scolaire en question. Cette méthode a permis de procéder à des désignations plus valables et moins onéreuses et de choisir des tiers de façon plus judicieuse.

Dans le travail de surveillance, il incombe tout particulièrement à l'agent ou à l'agente de liaison de se faire connaître des parties et de consolider ses rapports avec les sections locales et les conseils scolaires, afin que la Commission puisse fournir les meilleurs services possibles aux parties, tant dans le cadre des négociations que des relations entre enseignants et conseils scolaires.

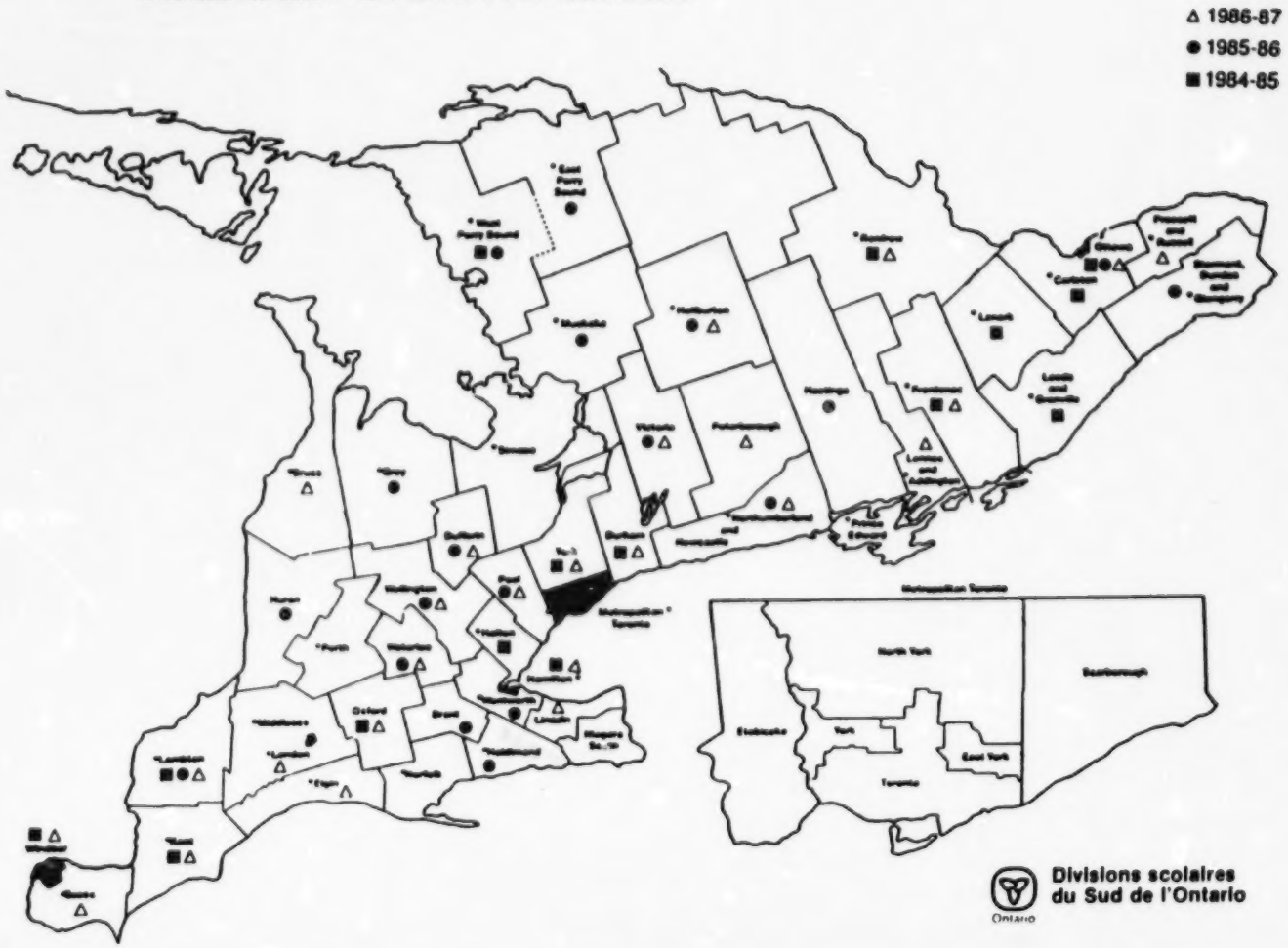
La figure 3 indique le nombre de coups de téléphone effectués par mois par le personnel des services extérieurs dans le cadre de ses activités de surveillance en 1986-1987. Les visites effectuées dans les diverses circonscriptions de la province au cours des trois derniers exercices sont illustrées sur les cartes des pages suivantes.

* Une section locale se compose de l'ensemble des enseignants employés par un conseil qui sont membres de l'une des fédérations ou associations d'enseignants de la province. La section locale s'apparente à un syndicat local.

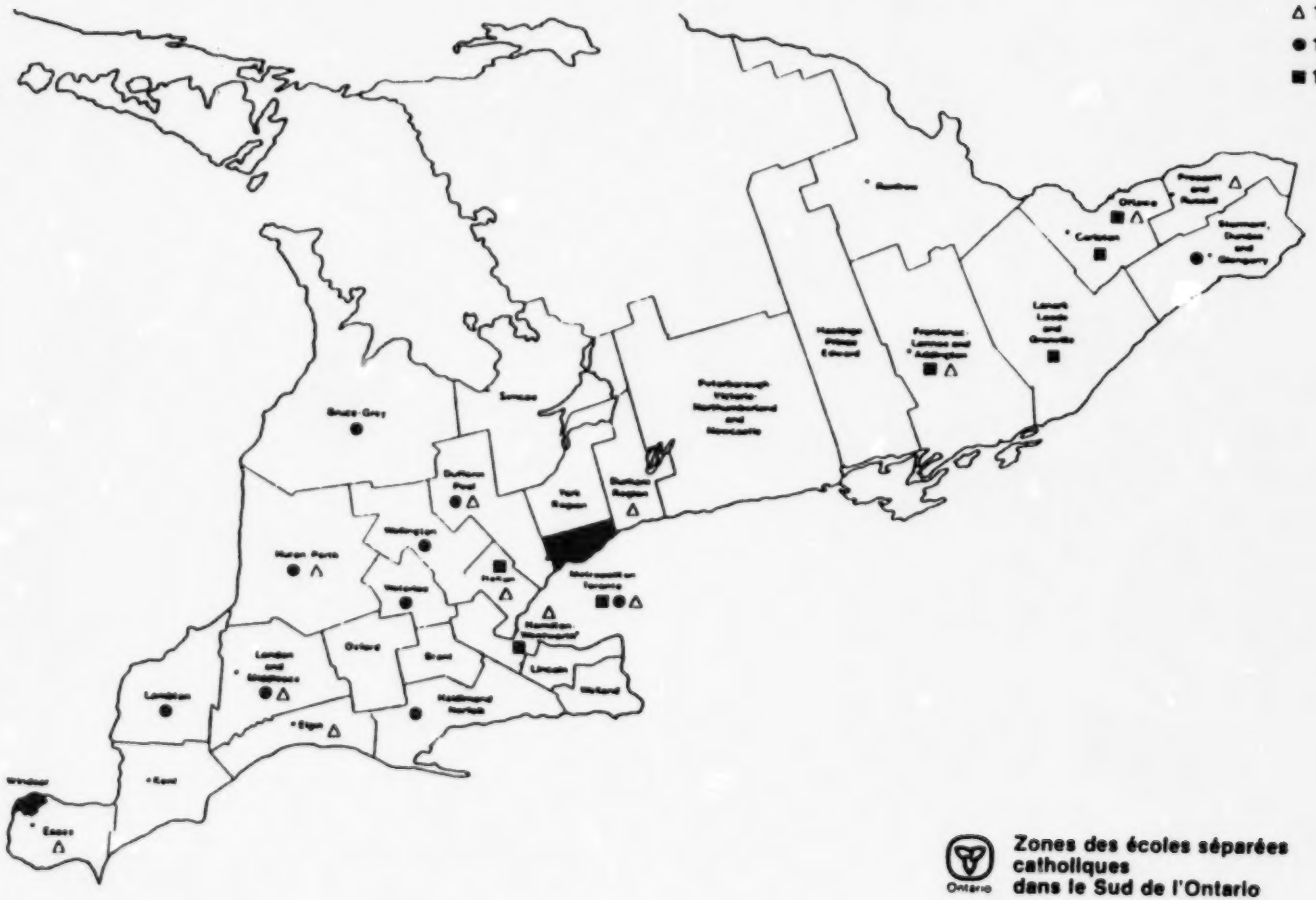
Figure 3 Surveillance exercée par les services extérieurs: nombre de coups de téléphone éxchangés



Δ VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS

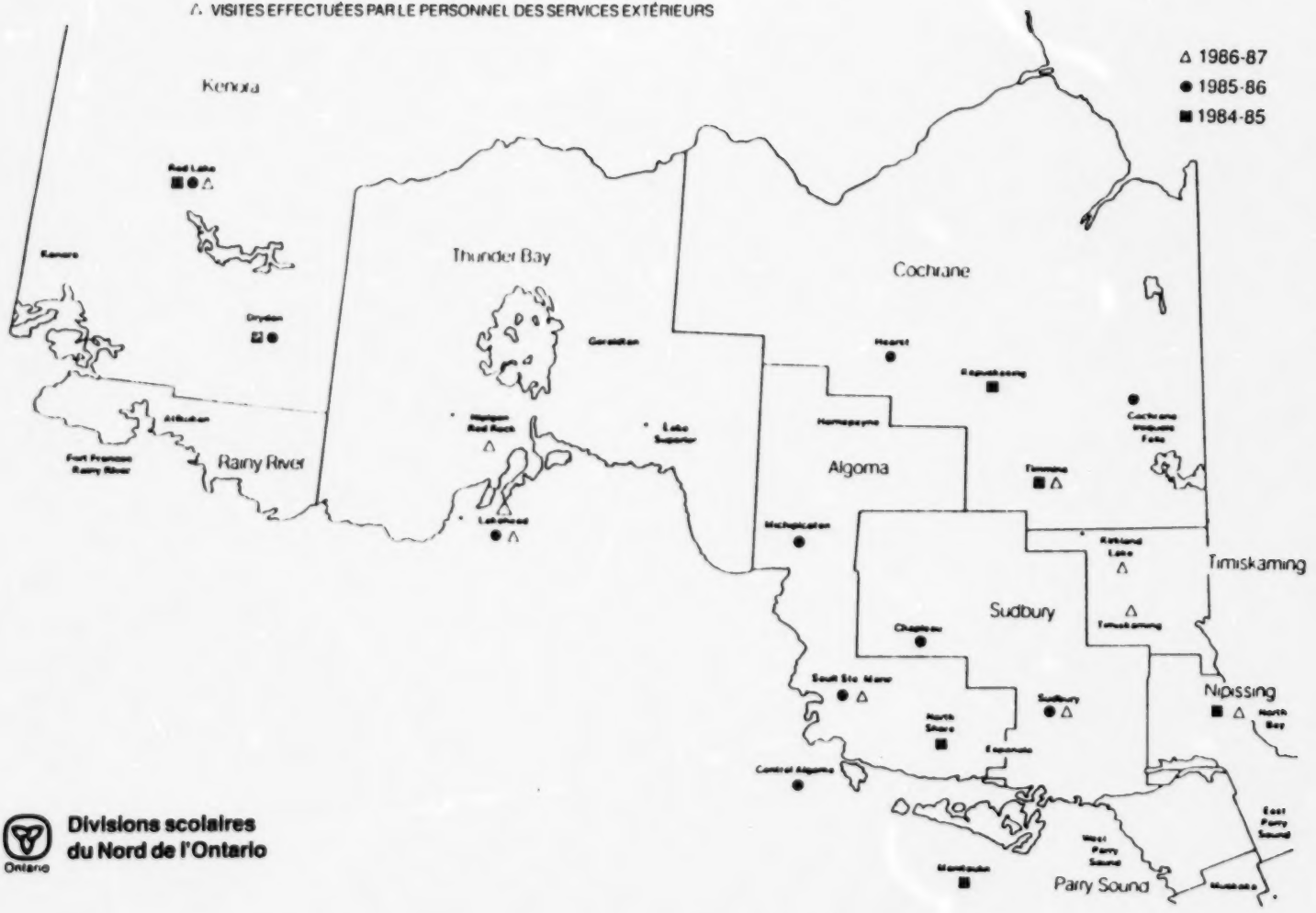


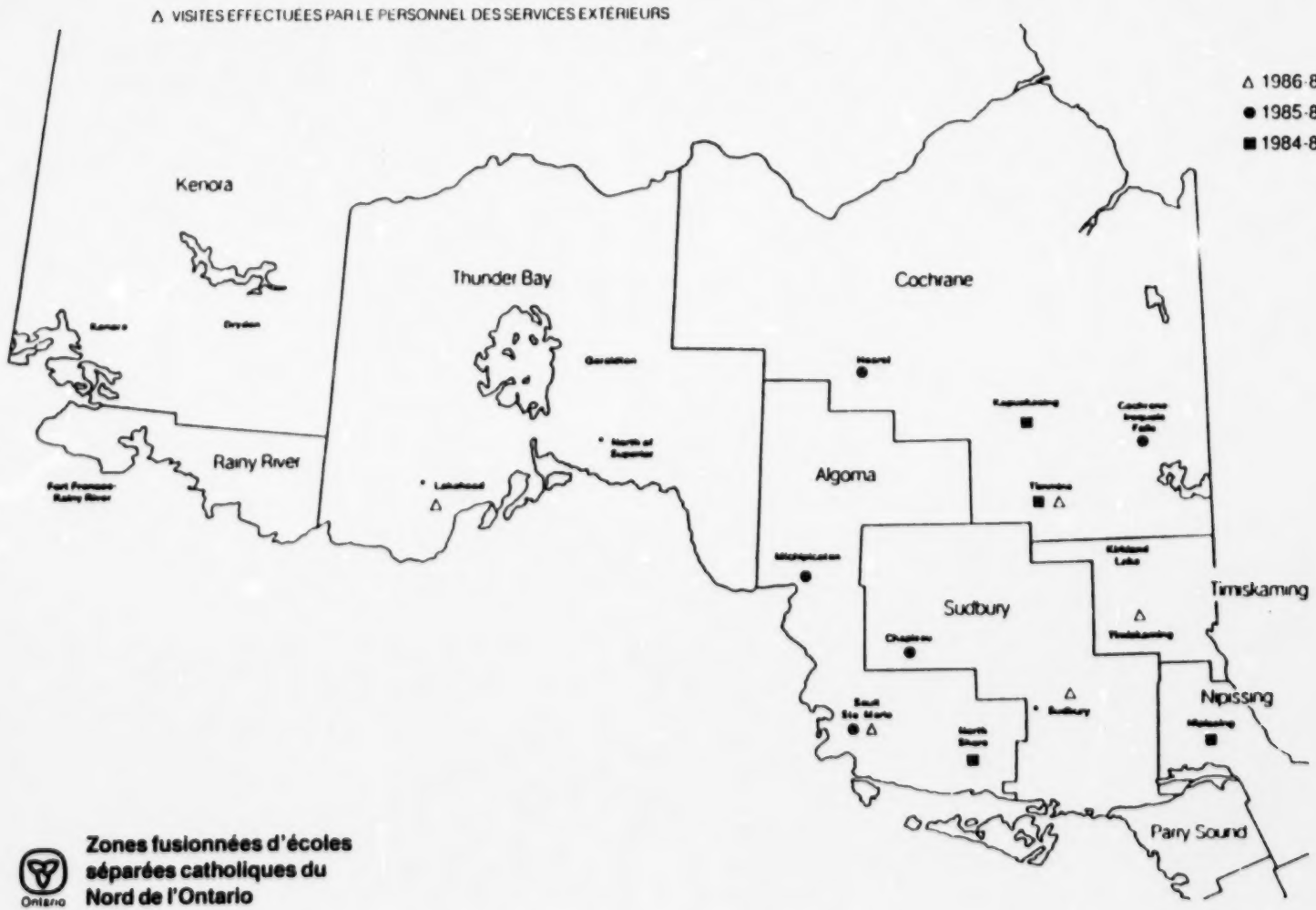
△ VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS



Ontario

Zones des écoles séparées catholiques dans le Sud de l'Ontario


Δ VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS
Δ 1986-87
● 1985-86
■ 1984-85
Kenora
Thunder Bay
Cochrane
Rainy River
Algoma
Sudbury
Timiskaming
Nipissing
Parry Sound
Divisions scolaires
du Nord de l'Ontario
Ontario


Δ VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS
Δ 1986-87
● 1985-86
■ 1984-85
Kenora
Thunder Bay
Cochrane
Rainy River
Algoma
Sudbury
Timiskaming
Nipissing
Parry Sound
Ontario
Zones fusionnées d'écoles séparées catholiques du Nord de l'Ontario

Outre la surveillance des négociations et la désignation des tiers, le personnel des services extérieurs s'occupe également activement :

1. de la sélection, de la formation et de l'évaluation des tiers;

2. des questions quasi judiciaires;

3. des programmes de médiation préventive; et

4. de diverses autres activités.

b) Sélection et formation des tiers

Outre son rôle dans la désignation des tiers impartiaux, le personnel des services extérieurs s'occupe également de leur sélection, de leur formation et de leur évaluation.

i) Sélection

L'article 60(1)e) de la loi stipule que la Commission doit «choisir et, s'il y a lieu, former des médiateurs, des enquêteurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres».

La Commission choisit, sur une liste d'enquêteurs et de médiateurs compétents, ceux qui devront participer aux négociations collectives si besoin est. Cette liste comprend des hommes et des femmes appartenant à des professions diverses, dont notamment des arbitres entre personnel et direction, des avocats spécialisés en droit du travail, des universitaires, d'anciens administrateurs d'école et des enseignants. Chaque année, la Commission poursuit le recrutement d'un certain nombre de tiers bilingues.

Aujourd'hui, les personnes auxquelles fait appel la Commission doivent non seulement posséder déjà une solide compétence, mais également participer aux programmes de formation organisés par la Commission. En outre, celle-ci fait actuellement l'évaluation de ses tiers et ne désigne que ceux dont la performance est de premier ordre. Elle continue à rechercher des personnes dont les antécédents, l'expérience et la connaissance de la négociation collective dans le domaine de l'éducation les ont préparées à offrir le genre d'aide de tiers qu'elle exige.

ii) Formation

En mai, la Commission a parrainé un atelier sur la médiation pour les femmes.

Cet atelier avait trois objectifs :

1) Inclure à la liste de la Commission des tiers de sexe féminin capables de remplir de futurs postes de médiation.

2) Offrir à des femmes l'occasion unique de recevoir une formation dans le domaine de la médiation.

3) Examiner les domaines présentant des difficultés particulières pour les femmes, dans un milieu qui est encore sous une prédominance masculine.

Vingt-trois femmes ont été recrutées pour cet atelier et toutes ont accepté d'y assister. Dix de ces femmes figuraient déjà sur la liste de la Commission et avaient une formation et une expérience des enquêtes; certaines avaient une connaissance limitée de la médiation. Les treize autres femmes avaient été vivement recommandées par divers spécialistes des relations de travail de la province.

Les animatrices, Albie Davies, directrice du projet de médiation de la Cour de district au Massachusetts, et Margaret Shaw, directrice de l'Institut d'administration judiciaire à Washington, ont présenté un programme exceptionnel. Les sujets suivants ont été abordés : modèles d'intervenants, distinction entre un processus d'arbitrage et de participation; la médiatrice au travail, démonstration sur place; une analyse des techniques employées en médiation; comment cerner les problèmes; marche à suivre pour arriver à une entente; et problèmes particuliers aux médiatrices. Outre les nombreuses discussions, l'atelier comprenait des simulations et une définition des aptitudes propres à la médiation, le tout dans une ambiance dynamique et chaleureuse.

Les participantes, qui ont été accueillies par Jane Scott, commissaire à la CRTE, ont été initiées au rôle et aux fonctions de la CRTE et au rôle des Services extérieurs par Drena Nilsson, et ont pu avoir un aperçu des Services de recherche grâce à Sharon McElroy.

Les évaluations des participantes témoignent du grand succès qu'a eu l'atelier.

En vertu des amendements apportés à la **Loi sur l'éducation**, qui finance intégralement le palier secondaire des conseils d'écoles séparées catholiques, la Commission est tenue, en l'absence d'une entente entre les parties, de nommer des arbitres chargés de régler les différends relatifs à la «désignation» d'employés de conseils scolaires pour passer des écoles publiques aux écoles catholiques suite à un changement des effectifs étudiants. Ce domaine étant nouveau pour les arbitres, on avait l'intention de tenir une séance d'information pour les familiariser avec la législation et les règlements appropriés. Mais cet atelier n'a pas eu lieu, à cause du nombre insuffisant de requêtes présentées à la Commission pour la nomination d'arbitres.

c) Questions quasi judiciaires

Le personnel des services extérieurs s'occupe aussi des questions suivantes : 1) la désignation de scrutateurs en cas de demande de scrutin surveillé par une section locale et 2) l'enquête en cas de plainte pour négociation de mauvaise foi.

i) Scrutins surveillés par la Commission

Après que le rapport d'un enquêteur ou d'une enquêtrice a été rendu public, une section locale peut demander à la Commission de surveiller un scrutin au cours duquel ses membres voteront sur la dernière offre du conseil scolaire et/ou sur la grève. En cas de grève, quand on arrive à un accord pendant la grève, les enseignants sont également tenus de voter, sous la surveillance de la Commission, sur l'approbation de la proposition d'entente.

Le personnel des services extérieurs s'assure les services de personnes qualifiées pour faire office de scrutateurs dans toute la province. Au cours de l'exercice 1986-1987, la Commission a organisé 36 scrutins dans 16 circonscriptions.

ii) Plaintes pour négociation de mauvaise foi

La Commission a établi une marche à suivre en cas de plaintes de cette nature, selon laquelle, avant de tenir une audience officielle, elle s'efforce d'enquêter et d'arriver à une résolution. Les membres du personnel des services extérieurs ont donc l'habitude de faire office d'enquêteurs et, sur un total de quatre plaintes reçues en 1986-1987, deux ont été résolues sur place, ce qui a dispensé la Commission de tenir des audiences.

d) Médiation préventive

Les programmes de médiation préventive sont administrés par les services extérieurs. Leur principal objectif est d'aider les parties à réduire, sinon à éliminer, les obstacles qui les empêchent de résoudre les questions d'intérêt mutuel. La médiation préventive tente par ailleurs de fournir aux parties les outils qui leur permettront de mener leurs négociations avec une efficacité accrue dans le cadre actuel de la négociation collective. Il faut souligner que les mesures de médiation préventive ne visent pas à modifier la structure actuelle de la négociation collective. Elles visent plutôt à la mettre en valeur et à la faire fonctionner dans l'intérêt des deux parties. Contrairement à la médiation classique, la médiation préventive ne fait pas normalement partie des négociations.

Il faut également souligner que la Commission n'offre son programme de médiation préventive que lorsque les deux parties, dans une circonscription, réclament son intervention.

Même si l'expérimentation de la médiation préventive a commencé dès 1979-1980, il a fallu attendre 1980-1981 pour que soit mis sur pied un programme officiel. Il existe des programmes de médiation préventive de deux sortes : relations par objectifs et médiation des griefs.

Avant l'entrée en vigueur officielle du programme de relations par objectifs, la Commission offrait ce qu'elle appelait une «aide technique». Un historique de ce service et du programme de relations par objectifs est donné à l'annexe C.

i) Relations par objectifs

Le programme de relations par objectifs fait intervenir deux groupes rassemblant un nombre égal d'enseignants et de conseillers scolaires/ administrateurs au cours de six étapes :

I Détermination des questions à résoudre telles que chaque partie les voit

II Explication des questions et exposé raisonné par chaque partie à l'autre

III Entente sur une liste d'objectifs reposant sur les questions

IV Élaboration de mesures pour réaliser ces objectifs par des groupes composés d'un nombre égal de membres de chaque partie

V Acceptation et/ou adaptation de ces mesures par les groupes d'enseignants et de conseillers scolaires séparément

VI Acceptation des mesures, attribution des responsabilités et établissement des délais par l'ensemble du groupe

Ce programme devait initialement se tenir pendant trois jours dans un hôtel ou un lieu de villégiature. Pour répondre aux besoins des parties, la Commission a modifié cette formule afin :

1) de régler les problèmes que pose la disponibilité des conseillers scolaires clés, des enseignants et des administrateurs pour une période de trois jours pendant l'année scolaire;

2) de ramener le programme de trois à deux jours.

Pour ce faire, la première étape du processus a lieu avant l'atelier proprement dit. De plus, à l'aide des informations données par les parties à cette première étape, le personnel de la Commission dresse une liste des objectifs que les parties acceptent et/ou adaptent à l'étape III.

Cette formule permet aux participants d'établir séparément un exposé des problèmes que connaît le système scolaire. Ensuite, les parties s'efforcent de prendre des mesures conjointes pour atteindre ces objectifs.

Cette structure, ainsi que l'éloignement des contraintes du système, permet de créer de nouveaux liens et canaux de communications ainsi que d'éliminer les idées fausses, inévitables dans toute organisation.

En offrant ce programme aux conseils scolaires de l'Ontario, la Commission insiste sur deux critères :

1) Les deux parties doivent manifester leur souhait de participer au programme.

2) Le programme n'est pas offert dans les circonscriptions scolaires où des négociations sont en cours.

Les circonscriptions qui ont eu recours au programme au cours de l'exercice examiné sont énumérées ci-après :

Conseil de l'éducation et enseignants du secondaire de Red Lake
Conseil de l'éducation et enseignants du secondaire de Sault Ste. Marie

ii) Médiation des griefs

Ce programme est censé aider les parties à résoudre leurs différends quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective. Le recours à cette procédure n'empêche pas les parties de faire appel à l'arbitrage si la médiation ne permet pas de résoudre la question en litige.

La médiation des griefs vise notamment à atténuer les ressentiments que provoquent les griefs non résolus qui, souvent, entravent les négociations. Elle est en outre un moyen de résoudre les conflits aussi près de la source et aussi rapidement que possible. Enfin, elle coûte beaucoup moins cher que l'arbitrage.

La Commission a introduit cette procédure en 1979-1980. Elle a organisé des rencontres avec les fédérations d'enseignants et les associations de conseillers scolaires de la province pour leur présenter ce concept et leur expliquer certains de ses avantages.

Elle a organisé en 1980-1981 une séance de formation destinée aux médiateurs de griefs. Huit médiateurs provenant de tous les coins de la province ont assisté à un atelier de deux jours qui avait pour but de les familiariser avec la jurisprudence arbitrale qui s'accumule en Ontario dans le domaine de l'éducation et avec les aspects uniques du processus de médiation des griefs.

En février 1984, la Commission a organisé un atelier à l'intention des parties sur la médiation des griefs. Son but était d'expliquer les techniques et méthodes intervenant dans la médiation des griefs et de comparer ce processus du point de vue des coûts, des principes et de l'aspect pratique avec l'arbitrage des griefs. Plus de 200 personnes y ont assisté. Les participants représentaient l'ensemble du secteur de l'éducation : enseignants, conseillers scolaires, administrateurs et avocats de conseil.

Ce processus, quoique relativement peu utilisé, n'en constitue pas moins une solution utile et moins coûteuse que l'arbitrage des conflits de droits.

Un historique de la médiation des griefs, entre 1980 et 1987, est donné à l'annexe D.

e) Autres activités diverses

Le travail de liaison s'est poursuivi entre le personnel des services extérieurs de la CRTE et les représentants de diverses associations provinciales d'enseignants et de conseillers scolaires. Ces rencontres ont permis un dialogue permanent sur le processus de négociation collective, les achoppements et les possibilités d'amélioration dans ce domaine.

Tout au long de l'exercice, les membres du personnel des services extérieurs ont été invités à animer une série d'ateliers et de séminaires, ce qui a permis de mieux faire connaître le rôle et les activités de la Commission. Voici quelques-unes des manifestations auxquelles ils étaient présents :

> Le colloque des négociateurs de l'Association canadienne des commissaires d'écoles, l'assemblée annuelle de l'Association of Labour Relations Agencies, le colloque sur la rémunération du Conseil des associations de conseillers scolaires de l'Ontario, le colloque des directeurs de l'éducation de l'Association ontarienne des agents de l'administration scolaire, l'atelier sur l'administration des contrats de l'Ontario Association of School Business Officials, la conférence des Isolate teachers, la Ontario Municipal Personnel Association, l'atelier du Conseil ontarien de leadership en gestion d'éducation.

2. Services de recherche

a) Renseignements

Les services de recherche - composés d'un directeur, de deux recherchistes et d'un agent de recherche - sont chargés de mettre sur pied et d'alimenter une base de données commune sur la négociation collective, indispensable aux enseignants et aux conseils scolaires de toute la province pour déterminer l'évolution en matière de règlement et résoudre les conflits.

La base de données de la Commission contient des renseignements de toutes sortes sur les salaires, les avantages sociaux et autres conditions de travail, provenant du dépouillement de plus de 2 000 conventions collectives depuis 1975-1976. Elle contient également des données sur la dotation en personnel, les effectifs scolaires et les dépenses des conseils scolaires, recueillies en collaboration avec le ministère de l'Éducation.

Les services de recherche tiennent également une bibliothèque de référence qui possède un exemplaire de chaque convention collective, rapport d'enquête rendu public, décision d'arbitrage et d'arbitrage des dernières offres et décision de la CRTE. La bibliothèque est ouverte à tous.

Les agents de recherche s'occupent activement de la formation et de l'évaluation des médiateurs et des enquêteurs. Le module de recherche

s'efforce d'améliorer l'efficience et l'efficacité des tiers en leur fournissant, dans des délais extrêmement brefs, des analyses historiques et comparatives complexes des salaires et autres conditions de travail, pour les aider à évaluer objectivement les positions des deux parties et à faire des recommandations susceptibles de les aider à régler leurs différends à l'amiable, de façon rationnelle.

En novembre 1985, la CRTE a acheté un mini-ordinateur dans le but d'accroître la portée et la qualité de ses services de recherche tout en gardant le contrôle des frais du traitement des données.

L'accès direct au système informatique de la CRTE a été accordé aux organismes d'enseignants et de conseillers scolaires de la province en novembre 1985 ainsi qu'aux conseils scolaires locaux et aux sections locales d'enseignants en avril 1986.

En juin 1986, la Commission se joignait au Réseau informatique éducationnel de l'Ontario (RIEO), créé par le ministère de l'Éducation. Le réseau permet aux usagers de transférer des rapports et données du système de la Commission aux ordinateurs locaux, par des procédés électroniques.

En juin 1986, six associations d'enseignants et de conseillers scolaires de la province et plus de 50 conseils scolaires et sections locales avaient un accès direct à l'ordinateur de la Commission. De plus, des médiateurs, enquêteurs et autres organisations gouvernementales (comme le Secrétariat des ressources humaines de l'Ontario et le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique) ont demandé et ont été autorisés à accéder directement aux données de la Commission.

Dix-huit autres conseils scolaires et sections locales devraient avoir accès à l'ordinateur en août et en septembre. La Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique et l'Association des conseillers scolaires de la Colombie-Britannique ont également demandé un accès direct au système pour la mi-septembre.

En août 1987, la CRTE a lancé une nouvelle base de données hautement perfectionnée, fondée sur les concepts d'intelligence artificielle et des systèmes experts de consultation les plus récents. Le nouveau système :

1. essaie, dans la mesure du possible, de simplifier les opérations pour faciliter l'accès à des usagers inexpérimentés ou non techniciens;

2. réduit considérablement la dépendance de l'usager envers le personnel de recherche pour la programmation;

3. est doté de fonctions graphiques complètes et modernes pour aider les usagers à visualiser les relations;

4. est un puissant générateur de feuilles de comptes/modèles pour effectuer des analyses conditionnelles;

5. comporte un «guide pour l'analyse des données» interactif et piloté par menu. L'usager est amené à suivre un processus analytique et reçoit une aide considérable sur les techniques et méthodes statistiques appropriées;

6. comprend un formateur de textes et de graphiques simple et extrêmement efficace pour préparer des rapports de grande qualité.

La CRTE s'est également associée à d'autres organisations. L'Association des enseignants catholiques de langue anglaise de l'Ontario (OECTA), par exemple, travaille en étroite collaboration avec la CRTE pour mettre au point et tester le nouveau système. L'Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA) aide la CRTE à recueillir des renseignements sur la rémunération et les conditions de travail pour les unités de négociation du personnel non enseignant des conseils scolaires. Le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique travaille avec la CRTE pour mettre sur pied une base de données nationale. Le ministère de l'Éducation a accepté de travailler avec la CRTE pour trouver des moyens de faciliter l'accès aux données du ministère qui pourraient servir à résoudre des problèmes à la table de négociation.

b) Recherches

Les services de recherche ont conclu un contrat avec le professeur Richard Jackson de l'Université Queen's pour étudier l'efficacité et les répercussions du processus d'enquête en vertu des dispositions du Projet de loi 100. Les négociateurs en chef pour les enseignants et les conseillers scolaires locaux ont reçu un questionnaire qui leur demandait d'évaluer le processus et de présenter leurs suggestions d'amélioration. Une version finale des résultats est prévue pour l'automne 1987.

ANNEXE A NOTICES BIOGRAPHIQUES SUR LES COMMISSAIRES

Président

M. Bryan M. Downie, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (Université de Chicago), Ph.D. (Université de Chicago)

M. Downie (professeur de relations industrielles et de politique générale à l'Université Queen's) a été enquêteur, médiateur et arbitre de conflits d'intérêts. Il a publié de nombreux ouvrages portant sur les relations de travail. Son livre **Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education** (négociation collective et résolution de conflits en éducation) est une analyse des activités et de l'orientation de la Commission des relations de travail en éducation au cours de ses premières années. Il est l'ancien président de la Canadian Industrial Relations Association et est administrateur pour le Canada et membre du conseil d'administration de la Society of Professionals in Dispute Resolution, association de tiers impartiaux dont le siège est à Washington, D.C.

Vice-président

M. T. Gary O'Neill, B.A. Sc. (Université de Toronto), M. Eng. (Carleton), LL.B. (Université d'Ottawa)

M. O'Neill fait partie d'un cabinet d'avocats d'Ottawa et est spécialisé dans la résolution des conflits et dans les problèmes qu'affronte le secteur de l'éducation de l'Ontario. Depuis 1977, il a fait office de tiers à maintes reprises.

Commissaire

M. John Irwin Zeiler, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Université de Toronto)

M. Zeiler est un associé du cabinet d'avocats Leve et Zeiler qui œuvre notamment dans le domaine du droit de l'immobilier, du droit des compagnies, du droit commercial et du droit successoral. Il a fait office d'avocat auprès de l'entrepreneur qui a enregistré le premier projet de condominium en Ontario. M. Zeiler a occupé le poste d'enseignant à la Ontario Real Estate Association et à l'Institut canadien des évaluateurs. Depuis quelque temps, il enseigne le droit de l'immobilier au département d'études administratives de l'Université York.

Commissaire

M^me^ Jane Scott, B.A. (Université Queen's)

M^me^ Scott a rempli trois mandats consécutifs comme présidente du Conseil de l'éducation du comté de Lennox et Addington et a été élue présidente de la Ontario Public School Trustees' Association en 1985. En sa qualité de conseillère scolaire, elle a acquis une vaste expérience dans le domaine des négociations entre enseignants et conseils scolaires et du financement du secteur scolaire. Son expérience d'enseignante l'a amenée à traiter notamment de sujets concernant les affaires, tels que le droit, la tenue de livres et les méthodes de bureau.

Commissaire

William John McNeil, B. Com. (Université de Toronto)
John McNeil compte 15 ans d'expérience en tant qu'enseignant et directeur adjoint à North York et 15 ans de service à titre d'agent des services extérieurs à la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. Il a été président du district 13, OSSTF, gouverneur de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, membre du conseil consultatif pour l'exécutif provincial de la OSSTF et administrateur du régime d'assurance des enseignants de l'Ontario. Il est actuellement inscrit au programme de maîtrise en relations industrielles à l'Université de Toronto.

ANNEXE B TABLEAU DES PRESSIONS EXERCÉES 1975-1976 à 1986-1987

Année/ Conseil scolaire	Durée totale (en jours) des pressions	Durée totale (en jours) des pressions sans grève du zèle
1975-1976 **Palier secondaire (6)** : *		
** Central Algoma	35	35
Comté de Kent	66,5	13,5
** Kirkland Lake	44	44
** Grand Toronto	38	38
** Sault Ste. Marie	46	13
** Windsor	27	26
Moyenne pour l'année	**42,7** (40,6)***	**28,2** (32,7)***
1976-1977 **Palier secondaire (2)** :		
Peel	44	0
Stor., Dundas, Glengarry	24	24
Moyenne pour l'année	**34**	**12**
CESC (1) :		
Durham	9	9
Moyenne pour l'année	**9**	**9**
1977-1978 **Palier secondaire (5)** :		
Essex	16	16
Huron	31	31
Perth	41	0
** Renfrew	73	44
Wentworth	49	16
Moyenne pour l'année	**42**	**21,4**
CESC (1) :		
Essex	34	34
Moyenne pour l'année	**34**	**34**
1978-1979 **Palier secondaire (3)** :		
Haldimand	36	36
Kirkland Lake	30	26
Comté d'York	5	2
Moyenne pour l'année	**23,7**	**21,3**
1979-1980 **Palier élémentaire (2)** :		
Brant	22	22
Peel	14	13
Moyenne pour l'année	**18**	**17,5**
Palier secondaire (3) :		
Lambton	39	39
North York	40	0
** Sudbury	56	56
Moyenne pour l'année	**45**	**31,7**

CESC (2) :		
Frontenac	14	14
Nipissing	18	18
Moyenne pour l'année	**16**	**16**
1980-1981 **Palier secondaire (3)** :		
Bruce	40	38
Leeds et Grenville	30	30
Norfolk	48	47
Moyenne pour l'année	**39,3**	**38,3**
CESC (1) :		
Essex	9	9
Moyenne pour l'année	**9**	**9**
1981-1982 **Palier secondaire (2)** :		
Leeds et Grenville	0	0
West Parry Sound	51	51
Moyenne pour l'année	**25,5**	**25,5**
CESC (2) :		
Carleton (OECTA)	19	19
Carleton (AEFO)	11	11
Moyenne pour l'année	**15**	**15**
1982-1983 **Palier secondaire (1)** :		
Comté d'Oxford	7	1
Moyenne pour l'année	**7**	**1**
1983-1984 (0)	0	0
1984-1985 **Palier secondaire (2)** :		
Hamilton (OSSTF)	39	29
Muskoka	30	30
Moyenne pour l'année	**34,5**	**29,5**
CESC (3) :		
Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO)	9	9
Sudbury	21	21
Région d'York	22	0
Moyenne pour l'année	**17,3**	**15**
1985-1986 **Palier secondaire (3)** :		
** Wellington (OSSTF)	50	50
Grey (OSSTF)	42	42
Lennox et Addington (OSSTF)	11	8
Moyenne pour l'année	**34,3**	**33,3**
CESC (1) :		
Grand Toronto	5	5
Moyenne pour l'année	**5**	**5**

1986-1987 **Palier secondaire (1)** :		
Dryden (OSSTF)	33	33
Moyenne pour l'année	**33**	**33**
CESC (5) :		
Frontenac, Lennox et Addington (AEFO, OECTA)	16 (jours d'ens. à l'élém.) 17 (jours d'ens. au sec.)	—
North Shore (OECTA)	23	23
Sault Ste. Marie (AEFO, OECTA)	23	23
Windsor (AEFO, OECTA)	14	14
Région d'York (AEFO, OECTA)	22	—
Moyenne pour l'année	**19,2**	**20**

* Onze cas de pression en comptant le Grand Toronto (6).
** Un avis a été donné conformément à l'article 60(1)h).
*** Moyenne en comptant le Grand Toronto (6).

ANNEXE C HISTORIQUE DE LA MÉDIATION PRÉVENTIVE

Date	Compétence	Parties	Caractère de la médiation préventive
1979	CESC d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	Cinq réunions pour établir les règles fondamentales des négociations
1979	CESC d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	Élaboration d'une formule de dotation en personnel pour septembre 1980
1979	Cons. de l'éducation du comté de Perth	Conseillers et administrateurs	Comité d'enseignants chargé d'étudier la dotation en personnel et les horaires dans les écoles secondaires
1979	Cons. de l'éducation de Haldimand	Conseillers et administrateurs	Atelier de fin de semaine sur les relations par objectifs
Janv.-févr. 1980	Cons. de l'éducation du comté de Wellington	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Processus simplifié de négociation en collaboration : quatre sessions de 67 heures au total
Mai 1980	Cons. de l'éducation de Halton	Conseillers et administrateurs	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs
Juin 1980	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de trois jours sur les méthodes de négociation possibles; les délégués de six conseils se sont réunis pour discuter du pour et du contre de diverses méthodes
Juin 1980	Cons. de l'éducation de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier d'un jour sur les communications
Oct. 1980	Cons. de l'éducation du comté de Lennox et Addington	Conseillers et administrateurs	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs

Déc. 1980	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur les techniques de la communication
Déc. 1980	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur la résolution des problèmes
Déc. 1980	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur la gestion des conflits
Mars 1981	Cons. de l'éducation du comté de Lambton	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Avr.-mai 1981	Cons. de l'éducation de London	Administrateurs	Planification de nouvelles méthodes d'administration pour les années 1980 (deux sessions d'un jour)
Juin 1981	Cons. de l'éducation de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier d'un jour sur les communications
Oct. 1981	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de deux jours sur l'évaluation
Févr. 1982	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier d'un jour pour la révision des techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits, sur le choix d'objectifs futurs et sur la mise au point des mesures à prendre

Mars 1982	CESC d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants (OSSTF, FWTAO, AEFO)	Atelier de deux jours sur les techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits
Avr. 1982	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Administrateurs, directeurs de toutes les écoles élémentaires et secondaires, certains chefs de section des écoles secondaires et conseillers en programmes au service du conseil	Atelier de trois jours sur l'acquisition des techniques de leadership dans les domaines des communications, de la résolution des problèmes, de la prise de décisions et de la résolution des conflits
Juin 1982	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Séance du soir pour présenter aux nouveaux conseillers et enseignants le programme d'assistance technique
Juin 1982	Cons. de l'éducation de Timiskaming	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs
Nov. 1982	Cons. de l'éducation de Lincoln	Conseillers et administrateurs	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs et familiarisation des nouveaux conseillers avec le fonctionnement du système scolaire
Févr. 1983	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire	Atelier de trois jours sur la formation de conseillers techniques internes
Févr. 1983	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de trois jours sur les communications, la résolution des problèmes, la gestion des conflits, le développement d'un groupe et l'attention portée aux relations

Mai 1983	Cons. de l'éducation de East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire, trois membres du personnel de la CRTE	Apprentissage renforcé pour les conseillers techniques internes
Oct. 1983	Cons. de l'éducation de West Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Janv. 1984	Cons. de l'éducation d'Atikokan	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Janv. 1984	CESC du comté de Welland	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Mai 1984	Cons. de l'éducation de la base militaire de Petawawa	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Janv. 1985	Cons. de l'éducation du comté de Renfrew	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Oct. 1985	Cons. de l'éducation de Red Lake	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Nov. 1985	CESC de la région d'York	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Janv. 1986	Cons. de l'éducation de Muskoka	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs

Févr. 1986	Cons. de l'éducation de Hamilton	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Mars 1986	Cons. de l'éducation du comté de Grey	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Avr. 1986	CESC de Bruce-Grey	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Avr. 1986	Cons. de l'éducation de Dryden	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Nov. 1986	Cons. de l'éducation de Red Lake	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs
Nov. 1986	Cons. de l'éducation de Sault Ste. Marie	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs

ANNEXE D HISTORIQUE DE LA MÉDIATION DES GRIEFS DEPUIS 1980

Date	Parties	Genre d'aide
Juin 1980	Administration des écoles provinciales et Fédération des enseignants de l'administration des écoles provinciales	Résolution du litige
Juin 1981	Conseil de l'éducation de Nipissing et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Résolution du litige
Mars 1982	Conseil de l'éducation de Central Algoma et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1982	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Mai 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Sept. 1983	CESC de la région d'York et section locale de l'OECTA	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Victoria et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige; rejet le 8 décembre; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'AEFO	Résolution du litige; mais rejet par le conseil le 3 octobre 1984
Oct. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'OSSTF	Sept griefs; résolution des litiges
Déc. 1983	Conseil de l'éducation de Haldimand et section locale de l'OSSTF	Deux griefs; résolution de l'un, arbitrage de l'autre
Déc. 1983	CESC du comté d'Essex et section locale de l'OECTA	Résolution du litige
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Halton et section locale de l'OSSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage

Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Peel et section locale de l'OSSTF	Aucune solution
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Résolution du litige
Avril 1984	Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige; rejet par le conseil
Avril 1984	Conseil de l'éducation de Kapuskasing et section locale de l'AEFO	Résolution du litige
Juin 1984	Conseil de l'éducation de North York et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Examen du litige reporté
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Red Lake et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et section locale de l'OSSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Oct. 1984	CESC de Sudbury et section locale de l'AEFO	Résolution du litige
Nov. 1984	Conseil de l'éducation de Timiskaming et section locale de l'OSSTF	Rencontre impossible des parties; recours à l'arbitrage
Déc. 1984	CESC du district de Sudbury et section locale de l'OECTA	Résolution du litige
Déc. 1984	Conseil de l'éducation de Kapuskasing et section locale de la FWTAO	Résolution du litige
Avril 1985	Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1985	Conseil de l'éducation de Red Lake et section locale de la FWTAO	Résolution du litige
Mai 1985	Conseil de l'éducation de la ville de Windsor et section locale de l'OSSTF	Recours à l'arbitrage
Oct. 1985	Conseil de l'éducation de Kenora et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Oct. 1985	Conseil de l'éducation de la base militaire de Kingston et sections locales de la FWTAO et l'OPSTF	Résolution du litige

Nov. 1985	Conseil de l'éducation de Halton et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Déc. 1985	Conseil de l'éducation du comté de Wentworth et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Févr. 1985	Conseil de l'éducation de Hamilton et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Avril 1986	Conseil de l'éducation du comté de Dufferin et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1986	Conseil de l'éducation de Windsor et section locale de l'OSSTF	Non résolu
Mai 1986	CESC du district de Sudbury et section locale de l'OECTA	Non résolu
Mai 1986	CESC du comté d'Essex et sections locales de l'AEFO et de l'OECTA	Non résolu
Juin 1986	Conseil de l'éducation du comté de Wentworth et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Oct. 1986	Conseil de l'éducation de la base militaire de Kingston et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Non résolu
Mars 1987	Conseil d'écoles catholiques du comté de Lambton et sections locales de l'OECTA et de l'AEFO	Trois griefs

ANNEXE E ÉTAT DES DÉPENSES 1er AVRIL 1986 AU 31 MARS 1987

Catégories	Affectation budgétaire $	Dépenses réelles $
Traitements et salaires*	612 700	587 477
Avantages sociaux*	78 900	71 951
Transports et communications		
Communications	19 000	22 536
Courrier	25 000	16 312
Fret	—	—
Frais de déménagement	—	—
Déplacements (fonctionnaires)	47 000	41 706
Déplacements (autres)	162 400	160 797
	253 400	241 351
Services		
Publicité (imprimerie)	5 000	9 365
Création	—	—
Location	9 500	6 820
Traitement de données	25 000	1 995
Frais d'entretien	1 500	711
Frais de conférence	30 000	28 597
Commissaires	30 000	26 490
Services spécialisés	467 800	247 134
Achats, réparations	35 000	40 275
Services spéciaux	40 000	37 982
Annonces - Offres d'emplois	—	—
	643 800	471 414
Fournitures		
Équipement et fournitures pour traitement de données	35 000	62 172
Mobilier de bureau	12 000	8 771
Pièces pour véhicules et matériel	—	7
Matériel de bureau	3 000	958
Matériel de laboratoire/ médicaments	—	12
Services publics, fournitures diverses	200	0
Fournitures de bureau	19 000	14 922
Livres, publications	20 000	32 618
Linge, personnel et santé	—	756
Plans et expositions	—	—
	89 200	278 511
TOTAL POUR LA SECTION	1 458 000	1 420 324

* Redressement par décision du Conseil de gestion

ANNEXE F ÉTAT RÉCAPITULATIF DES NÉGOCIATIONS 1986-1987

Négociations effectuées conformément à la loi	
Nombre total des négociations en Ontario entre conseils scolaires et enseignants	190
Nombre des négociations ne nécessitant pas l'aide officielle de la Commission	98
Nombre d'enquêteurs désignés	80
Nombre de cas où il y a eu lieu de désigner un médiateur	65
Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	0
Conventions conclues par recours volontaire à l'arbitrage des dernière offres	0

REMARQUE. – Certaines séries de négociations ont nécessité la désignation d'un enquêteur ou d'une enquêtrice et d'un médiateur ou d'une médiatrice.